

**ANALISIS PEMENUHAN KEBUTUHAN PUSTAKAWAN UNTUK MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA DALAM MENJAGA EKSISTENSI PERPUSTAKAAN**

(Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)



Oleh:

ISKANDAR, S.SOS

NIM: 1520010028

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iskandar, S.Sos
NIM : 1520010028
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 25 April 2017

Yang membuat pernyataan



Iskandar, S.Sos

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iskandar, S.Sos
NIM : 1520010028
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya bersedia ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 20 April 2017

Yang membuat pernyataan



Iskandar, S.Sos



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis berjudul : ANALISIS PEMENUHAN KEBUTUHAN PUSTAKAWAN UNTUK
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DALAM MENJAGA
EKSISTENSI PERPUSTAKAAN

Nama : Iskandar, S.Sos

NIM : 1520010028

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*



Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Tanggal Ujian : 15 Mei 2017

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan
(M.IP.)

Yogyakarta, 26 Mei 2017

Direktur,

Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.

NIP. 19711207 199503 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : ANALISIS PEMENUHAN KEBUTUHAN PUSTAKAWAN UNTUK
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DALAM MENJAGA
EKSISTENSI PERPUSTAKAAN

Nama : Iskandar, S.Sos

NIM : 1520010028

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

telah disetujui tim penguji ujian munaqasyah:

Ketua Sidang Ujian/Penguji: Ro'fah, S.Ag., BSW. M.A., Ph.D

Pembimbing/Penguji : Dr. Nurdin Laugu, SS., M.A

Penguji : Dr. Anis Masruri, S.Ag., M.Si.

diuji di Yogyakarta pada tanggal 15 Mei 2017

Waktu : 13.00 – 14.00 wib.

Nilai Tesis : 90/A-

IPK : 3,80

Predikat : Dengan Pujian/Sangat Memuaskan/Memuaskan



NOTA DINAS BIMBINGAN

Kepada Yth
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis
Yang berjudul:

**ANALISIS PEMENUHAN KEBUTUHAN PUSTAKAWAN UNTUK MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA DALAM MENJAGA EKSISTENSI PERPUSTAKAAN
(STUDI KASUS DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA)**

Yang ditulis oleh:

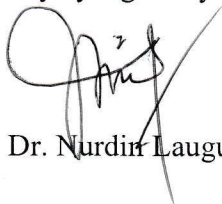
Nama	: Iskandar, S.Sos
Nim	: 1520010028
Jenjang	: Magister
Program Studi	: <i>Interdisciplinary Islamic Studies</i>
Konsentrasi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 7 April 2017

Saya yang menyatakan



Dr. Nurdin Laugu, SS., M.A

ABSTRAK

Iskandar, 2017. Analisis Pemenuhan Kebutuhan Pustakawan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja dalam Menjaga Eksistensi Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Pemenuhan kebutuhan pustakawan dalam suatu perpustakaan merupakan sesuatu yang penting untuk dipenuhi. Hal ini disebabkan karena kebutuhan adalah sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk dapat mencapai kesejahteraan. Apabila kebutuhan sudah terpenuhi maka motivasi kerja pustakawan akan semakin meningkat yang dapat berdampak pada terlaksananya eksistensi perpustakaan dalam memenuhi kebutuhan informasi pengguna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemenuhan kebutuhan pustakawan, motivasi kerja pustakawan, dalam kaitannya dengan eksistensi perpustakaan pada perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dengan empat tahap yaitu tahap pengumpulan data, tahap reduksi data, tahap display data, tahap verifikasi dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dilakukan dengan cara pemberian gaji, dan tunjangan yang memadai, penguatan profesi pustakawan, pemberian penghargaan, memberikan keleluasan pustakawan untuk mengikuti setiap kegiatan. Sedangkan dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan langkah dilakukan yaitu penguatan aspek komunikasi, melakukan pengawasan kerja secara sistematis, memberikan tanggungjawab kepada pustakawan, merancang orientasi kerja yang berpihak pada penguatan kapasitas pustakawan, memberikan apresiasi atas setiap prestasi yang diraih oleh pustakawan, berusaha untuk membuat kompetisi internal di perpustakaan untuk memberikan stimulus yang positif dan memetakan kemampuan pustakawan dalam pengelolaan perpustakaan. Terpenuhinya kebutuhan, membuat motivasi kerja pustakawan meningkat, hal itu terlihat dengan terjaganya eksistensi perpustakaan melalui pelaksanaan fungsi perpustakaan sebagai tempat deposit, penyediaan sumber-sumber informasi, penyediaan tempat belajar, pelestarian budaya dengan mengadakan kegiatan yang bernuansa budaya yang dapat menghibur dan memberikan wawasan baru kepada pengguna, bekerjasama dengan pihak dari luar perpustakaan.

Kata Kunci: *Pemenuhan Kebutuhan, Motivasi Kerja, Pustakawan, Eksistensi Perpustakaan.*

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah subhanahu wa ta'ala yang telah mengajarkan manusia dengan perantara “Kalam” Nya mengenai berbagai pengetahuan, dan atas ridho-Nya pulalah penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik serta tepat pada waktunya. Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada junjungan agung Baginda Nabi Muhammad shallallahu ‘alaihi wa sallam beserta keluarga dan sahabatnya yang memberikan suri tauladan dalam kehidupan serta menginspirasi generasi-generasi sesudahnya.

Sebagai sebuah karya ilmiah, penulis telah melibatkan partisipasi dari banyak pihak dalam penyusunannya sehingga dapat membantu mempermudah kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak terkhususnya kepada kedua orang tua tercinta yang tidak pernah putus memberikan segalanya demi kesuksesan penulis, semoga Allah membalasnya dengan kebaikan yang tiada henti. Selanjutnya secara khusus penulis menghaturkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Yudian W, Asmin, M.A., Ph.D., Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Prof. Dr. H. Noorhaidi Hasan, M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ro'fah, S.Ag., BSW., M.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Magister (S2) Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Nurdin Laugu, SS., MA selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah meluangkan waktu, memberikan pengarahan, masukan, serta memotivasi, sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Anis Masruri, S.Ag., S.IP., M.Si., selaku penguji yang telah memberikan masukan dan arahan untuk perbaikan tesis ini.
6. Seluruh Dosen terkhususnya Dosen Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Dra. Labibah, M.LIS., selaku Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian bagi penulis.
8. Seluruh pustakawan dan staff Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Kedua orang tua yang penulis cintai dan banggakan, Ayahanda dan Ibunda yang tidak henti-hentinya berdo'a dan selalu memberikan dukungan sehingga tesis ini bisa selesai. Terimakasih yang tak terhingga atas semua jasanya.
10. Teman-teman seperjuangan PPs UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, IPI Angkatan 2015 yang telah banyak membantu dalam berbagai ilmu, pengalaman akademik

dan pengetahuan non akademik, serta memotivasi dan menyemangati selama kuliah dari awal sampai akhir perjuangan selama menempuh pendidikan Magister.

11. Teman-teman kos yang senantiasa selalu memberikan do'a dan suportnya demi terselesainya tesis ini.
12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu atas tersusunnya tesis ini.

Terakhir penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan. Untuk itulah penulis memohon maaf serta meminta saran dan kritikan dari pembaca sehingga dapat dijadikan bahan masukan dan dapat bermanfaat bagi pembaca maupun penulis sendiri dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan judul tesis ini.

Yogyakarta, 30 Mei 2017

Penulis,

Iskandar, S.Sos
NIM: 1520010028

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
PENGESAHAN DIREKTUR.....	iv
PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI.....	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Batasan Masalah.....	9
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Kerangka Teori.....	14
G. Metode Penelitian.....	31
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	31
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3. Teknik Pengumpulan Data	34
4. Sumber Data dan Informan Penelitian	37
5. Objek Penelitian	40
6. Instrumen Penelitian.....	41
7. Teknik Analisa data.....	42
8. Uji Keabsahan Data.....	43
H. Sistematika Pembahasan	46

BAB II: GAMBARAN UMUM

1. Sejarah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	46
2. Visi dan Misi Perpustakaan	49
3. Fungsi dan Layanan Perpustakaan	49
4. Sumber Daya Manusia	51
5. Struktur Organisasi	54
6. Jam Buka Layanan	55
7. Jenis Koleksi	55
8. Fasilitas Perpustakaan	57
9. Layanan Perpustakaan.....	57
10. Tata Tertib	61

BAB III: PEMBAHASAN

A. Kebutuhan Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	63
1. Kebutuhan Fisiologis	64
2. Kebutuhan Keamanan dan Kenyamanan	66
3. Kebutuhan untuk diterima.....	68
4. Kebutuhan Penghargaan.....	69
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	71
B. Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	74
1. Pola Komunikasi	75
2. Orientasi Kerja.....	78
3. Pengawasan Kerja	81
4. Pengakuan Terhadap Prestasi Kerja.....	84
5. Pemberian Ruang Partisipasi.....	86
6. Kompetisi Internal.....	88
7. Pemberian Delegasi.....	89
8. Penanaman Nilai Integritas	91
C. Eksistensi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	94
1. Pelaksanaan Fungsi Sarana Simpan Karya Manusia	94
2. Pelaksanaan Fungsi Informasi	95

3. Pelaksanaan Fungsi Pendidikan	96
4. Pelaksanaan Fungsi Rekreasi	99
5. Pelaksanaan Fungsi Kultural	101
BAB IV: PENUTUP	
A. Simpulan	104
B. Rekomendasi	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar informan penelitian, 39.
Tabel 1.2	Kronologi Sejarah Perpustakaan UIN Sunan Kaljaga Yogyakarta, 45.
Tabel 1.3	Daftar Nama-Nama Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017, 51.
Tabel 1.4	Jam buka Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 55

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Proses Pemenuhan Kebutuhan, 39
- Gambar 2.1 Struktur Organisasi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
42.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pendoman Wawancara
- Lampiran 2 Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Catatan Lapangan
- Lampiran 4 Foto dan Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi globalisasi informasi yang begitu pesat, perpustakaan harus memiliki manajemen yang baik agar siap dan mampu dalam memastikan ketersediaan informasi yang cukup bagi pengguna. Perpustakaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Karena SDM (sumber daya manusia) merupakan salah satu keunggulan kompetitif suatu perpustakaan, potensi SDM harus dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan pelayanan informasi yang maksimal kepada pengguna.

Keberhasilan perpustakaan sebagai lembaga penyedia informasi tidak bisa dipisahkan dari keberadaan pustakawan, karena pustakawan merupakan penanggungjawab jalannya roda perpustakaan. Dalam Undang-Undang perpustakaan No 43 Tahun 2007 pada pasal 1 ayat 8 dijelaskan bahwa yang disebut sebagai pustakawan adalah seorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.¹

¹ Perpustnas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Jakarta.

Keberadaan pustakawan yang memiliki kompetensi yang memadai akan membuat roda organisasi berjalan dinamis. Kompetensi merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau hal-hal yang berhubungan dengan kinerja yang tinggi dalam pekerjaan, seperti penyelesaian masalah, pemikiran analitik, atau kepemimpinan.² Atas dasar itulah kompetensi menjadi penting untuk dimiliki oleh setiap orang yang bekerja di perpustakaan.

Keberadaan pustakawan yang memiliki kualifikasi kompetensi yang memadai dapat memastikan terlaksanannya fungsi dan tugas perpustakaan secara baik.³ Hal inilah yang membuat pustakawan menjadi kunci utama dalam pengelolaan perpustakaan. Disebut kunci utama, karena maju atau mundurnya suatu perpustakaan tergantung pada kualitas pustakawan yang dimilikinya. Tidak sedikit organisasi besar yang memiliki pustakawan yang lemah yang akhirnya tidak mampu memainkan peran apa-apa. Sebaliknya, banyak pula perpustakaan berskala kecil yang memiliki pustakawan yang dapat diandalkan sehingga perpustakaannya itu bisa diperhitungkan.⁴

Manusia dapat menjadikan organisasi efektif, merancang seluruh operasional organisasi, sampai menghasilkan produk dan jasa, mengendalikan

² Mirabile R. J, "Everything you wanted to know about competency modelling," *Training and development journal*, Vol. 40 .No. 8 (Maret 1997), 73-78.

³ Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

⁴ Syihabuddin Qalyubi dkk. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. (Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab IAIN Sunan Kalijaga, 2003), 292.

mutu, memasarkan, mengalokasi sumber-sumber daya lain, dan menetapkan strategi tujuan organisasi.⁵

Untuk memastikan peran pustakawan sebagai kunci utama yang mengatur jalannya roda perpustakaan, maka kebutuhannya harus dipenuhi secara baik. Kebutuhan dalam hal ini adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik, psikologis, dan sosialologis. Kebutuhan merupakan pemicu dari respon perilaku. Implikasinya adalah bila kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya motivasi dari orang lain ataupun pimpinan dalam suatu organisasi.⁶

Kebutuhan dapat timbul dalam diri individu apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya, yaitu dalam pengertian *homeostatic* adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogianya dimilikinya (kebutuhan psikologis maupun fisiologis). Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, dalam diri akan timbul dorongan berupa usaha pemenuhan kekurangan secara terarah. Karena itu, dorongan ini biasanya mengarah pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seorang yang dapat motivasinya dalam bekerja.⁷ Dengan demikian, terpenuhinya kebutuhan dapat membuat kerja pustakawan dalam

⁵⁵ Gibson dkk, *Organisasi: Prilaku, Struktur, Proses* (Binarupa Aksara Publisher : Tangerang Selatan, 2008), 313.

⁶ *Ibid.*, 186.

⁷ Sumanto, *Psikologi Umum* (Yogyakarta : Buku Seru, 2014), 172.

memastikan informasi yang tersedia di perpustakaan untuk bisa diakses pengguna akan berjalan dengan baik.

Pustakawan sebagai roh utama perpustakaan harus terus dibangkitkan motivasi kerjanya agar bisa memaksimalkan perannya sebagai pengelola perpustakaan, sehingga informasi yang ada di perpustakaan dapat diakses oleh semua pengguna. Motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun luar diri seseorang yang membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.⁸

Dalam teori isi (*content theoris*) ditegaskan bahwa kebutuhanlah yang memotivasi seseorang.⁹ Sejatinya setiap manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk melakukan segala macam aktivitasnya dalam suatu lingkungan kerja organisasi. Oleh karena itu, motivasi sering dianggap sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁰

Hal ini dapat disimpulkan bahwa bagi seseorang setiap ingin melakukan aktivitasnya pasti memiliki faktor pendorong tertentu yang menghalangi untuk melakukan sesuatu. Dalam kaitan dengan organisasi terutama perpustakaan, motivasi menjadi salah satu faktor yang sangat fundamental dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara hirarkis.

⁸ Richard L.Daft, *Era baru Menejemen : New era Of Management.*(Jakarta: Salemba Empat, 2012), 373.

⁹ *Ibid.*, 375.

¹⁰ *Ibid.*, 109.

Dalam menganalisis kebutuhan yang memotivasi kerja pustakawan dalam menjaga eksistensi perpustakaan bisa dilihat pada kerja pustakawan di lembaga perpustakaan yang representatif. Di kota Yogyakarta, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan objek yang cukup memadai untuk digunakan sebagai acuan dalam menganalisis bagaimana tingkat pemenuhan kebutuhan pustakawannya terhadap eksistensi perpustakaan. Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga merupakan perpustakaan terbaik ke-7 secara nasional,¹¹ serta menduduki peringkat ke-308 di tingkat Universitas dunia, sesuai rilis webometrics.¹²

Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki pustakawan sebanyak 19 Orang,¹³ dengan jumlah pustakawan yang demikian, harusnya mampu melaksanakan banyak kegiatan seperti menghidupkan jurnal perpustakaan sebagai wadah untuk mengembangkan kreatifitas pustakawan dalam hal menulis, serta melaksanakan kegiatan diskusi lintas disiplin keilmuan, karena perpustakaan juga memiliki peran sebagai produsen dan diseminator dari modal budaya dan kekuasaan simbolik atau, dengan kata lain, mengidentifikasi sarana yang membuat perpustakaan berfungsi dalam proses perolehan budaya yang timbul akibat adanya pertukuran informasi.¹⁴

¹¹ <http://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/1151/perpustakaan-uin-sunan-kalijaga-duduki-peringkat-ke-7-se-indonesia-di-webometrics>. Akses pada tanggal 12 September 2017

¹² <http://repositories.webometrics.info/en/asia/indonesia>. Akses pada tanggal 12 September 2017

¹³ <http://lib.uin-suka.ac.id/profil/struktur-organisasi.html> Akses pada tanggal 12 September 2017

¹⁴ Nurdin Laugu, *Representasi Kuasa dalam Pengelolaan Perpustakaan*, (Yogyakarta: Garpenus Press, 2015), 106.

Dalam pelaksanaan fungsinya Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta masih memiliki permasalahan, misalnya kegiatan-kegiatan bernuasa budaya yang belum terencana secara sistimatis dan cenderung dilakukan secara insidental, belum adanya ruang diskusi yang diperuntukan bagi pengguna sehingga pengguna bisa leluasan melakukan diskusi dan pertukuran pengetahuan dan budaya.¹⁵ Melakukan perancangan kegiatan, serta pengadaan ruang diskusi di perpustakaan merupakan pelaksanaan dari fungsi perpustakaan sebagai pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan menggunakan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.¹⁶

Dalam Undang-Undang 43 Tahun 2007 Bab II Pasal 1 Poin 10 tentang perpustakaan perguruan tinggi disebutkan sebagai bagian integral dari kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan berfungsi sebagai pusat sumber belajar untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkedudukan di perguruan tinggi. Dari kedua definisi tersebut sangat jelas posisi perpustakaan, tidak hanya sebagai penyedia informasi semata. Tetapi juga menjadi pusat pertemuan arus informasi, budaya, pemikiran dari ragam pengguna yang berbeda. Permasalahan yang dihadapi oleh perpustakaan seperti yang diungkapkan oleh peneliti di atas memiliki keterkaitan dengan keberadaan pustakawan. Hal ini dikarenakan pustakawan merupakan ujung tombak dari

¹⁵ Observasi yang dilakukan oleh peneliti pada bulan September 2016.

¹⁶ PP Nomor 14 Tahun 2014/ kelembagaan.pnri.go.id/.../PP%20Nomor%2024%20T Akses pada tanggal 12 September 2017.

perpustakaan, yang bertanggungjawab dalam pengelolaan perpustakaan, termasuk di dalamnya adalah memastikan semua fungsi perpustakaan bisa dilaksanakan secara merata. Untuk itu, pemenuhan kebutuhan harus diletakan pada skala prioritas, guna mendorong pustakawan untuk bekerja secara totalitas, serta membangkitkan motivasi pustakawan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh perpustakaan, karena eksistensi pustakawan adalah cerminan dari kerja pustakawan.

Atas dasar itulah, peneliti melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pemenuhan Kebutuhan Pustakawan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja dalam Menjaga Eksistensi Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Penelitian ini menarik untuk membuka wacana diskusi perpustakaan berawal dari kajian pemenuhan kebutuhan pustakawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan difokuskan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana cara Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melakukan pemenuhan kebutuhan pustakawan?
2. Langkah-langkah apa saja yang dilakukan oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan.?

3. Bagaimana dampak pemenuhan kebutuhan pustakawan untuk meningkatkan motivasi kerja di Perpustakaan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terhadap eksistensi perpustakaan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui pemenuhan kebutuhan pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui pemenuhan kebutuhan pustakawan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam menjaga eksistensi Perpustakaan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Secara akademik, diharapkan berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk memenuhi kebutuhan pustakawan dan pemustaka terhadap eksistensi perpustakaan.
- b. Secara praktis, diharapkan bermanfaat bagi lembaga Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, guna mengetahui pengaruh

pemenuhan kebutuhan pustakawan dan pengguna terhadap eksistensi perpustakaan sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan perpustakaan untuk meningkatkan mutu layanan dari pustakawannya.

- c. Secara praktis, diharapkan berguna dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi pustakawan, khususnya dalam upaya menjaga eksistensi perpustakaan melalui pemahaman terhadap kebutuhan pustakawan dan pengguna.

D. Batasan Masalah

1. Pustakawan yang dimaksud dalam hal ini adalah seluruh sumber daya manusia yang memenuhi syarat sebagai pustakawan mangacu pada Undang-Undang 43 Tahun 2007 yang ada di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah pemenuhan kebutuhan pustakawan untuk meningkatkan motivasi kerja pustakawan dalam menjaga eksistensi perpustakaan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

E. Kajian Pustaka

Berdasarkan pencarian yang dilakukan oleh peneliti melalui literatur kepustakaan yang berkaitan dengan topik pemenuhan kebutuhan. Peneliti berhasil menemukan beberapa penelitian yang bisa memiliki kemiripan

dengan judul yang peneliti angkat, namun terdapat juga perbedaan-perbedaan dalam judul maupun metode, tempat penelitian, dan waktu penelitian.

Pertama, penelitian yang diteliti oleh Binti Nurasyiah dengan judul “Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PR. HF. Prima Malang” Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey dengan judul “Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok HF. Prima Malang” Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan antara pemenuhan kebutuhan yang terdiri dari, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Motivasi kerja karyawan melalui uji F dan uji t, sedangkan untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai paling berpengaruh maka digunakan nilai koefisien regresi terbesar. Sementara untuk menguji kuisioner, digunakan uji validitas dan uji reabilitas. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan bagian produksi pada PR. HF Prima Malang dinilai terpenuhi. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya skor rata-rata total variabel Kebutuhan Fisiologis sebesar 215, Kebutuhan Rasa Aman sebesar 212, Kebutuhan Sosial sebesar 220 , Kebutuhan Penghargaan sebesar 199, Kebutuhan Aktualisasi Diri sebesar 189. Hasil dari regresi linier berganda dengan variabel pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai variabel bebas (X1, X2, X3, X4, dan X5) dan variabel

Motivasi Kerja sebagai variabel terikat (Y) sehingga diperoleh $Y = 2,651 + 0,618 X_1 + 0,213 X_2 + 0,403 X_3 + 0,466 X_4 + 0,326 X_5 + e$ dengan nilai R^2 sebesar 0,859. dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 87, 878 > nilai F_{tabel} 3,34 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel pemenuhan kebutuhan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Secara parsial juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dibuktikan dengan Hasil Uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,948 (Kebutuhan Fisiologis), 2,472 (Kebutuhan rasa aman), 5,253 (Kebutuhan sosial) 5,348 (Kebutuhan Penghargaan) dan 2,080 (Kebutuhan Aktualisasi Diri). Nilai koefisien regresi untuk variabel Kebutuhan Fisiologis sebesar 0,618 lebih besar dari variabel lain yang berarti bahwa variabel Kebutuhan Fisiologis paling berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil penelitian ini perusahaan sebaiknya terus mempertahankan motivasi kerja karyawan yang ditimbulkan dari kebutuhan-kebutuhan karyawan.¹⁷

Kedua, penelitian yang diteliti oleh Sri Wahyuni dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian verifikatif (kausalitas). Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu: Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), dan

¹⁷ Binti Nurasiyah, *Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PR. HF. Prima Malang*. Skripsi. (Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang, 2008)

variabel terikat yaitu: Produktivitas Kerja (Y). Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 21 orang pustakawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket jenis tertutup. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan *SPSS Versi 21.0 for Windows*. Berdasarkan hasil pengujian analisis deskriptif menggunakan rumus *Mean* dan *Grand Mean* diperoleh hasil dari kompetensi kerja berada pada skor 3,05 dengan kategori tinggi, motivasi kerja berada pada katagori tinggi dengan skor 2,86, dan produktivitas kerja berada pada katagori tinggi dengan skor 2,98. Hasil regresi sederhana untuk kompetensi diperoleh persamaan $Y=22,533+0,802 X_1$, Artinya setiap kenaikan satu satuan kompetensi, maka menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,802 dan untuk motivasi kerja diperoleh persamaan $Y=25,706+0,793 X_2$, Artinya setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja, maka menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,793. Hasil regresi berganda diperoleh persamaan $Y=20,691+0,2,60 X_1+0,620 X_2+0,814$. Artinya setiap kenaikan satu satuan kompetensi dan motivasi kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,814 satuan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja

pustakawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pustakawan pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.¹⁸

Ketiga, penelitian yang diteliti oleh Zahi Sakilah dengan judul “Kebutuhan Dasar Peserta Didik untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa di Kelas X MAN Wonosari Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2015”. Penelitian ini berdasarkan kebutuhan dasar peserta didik yang wajib dipenuhi keluarga, penting sekali bagi orang tua dan guru untuk memahami apa saja kebutuhan dasar peserta didik. Orang tua wajib memenuhi kebutuhan dasar tersebut guna anak dan peserta didik dapat meningkatkan prestasi. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah: (1) mengetahui apa saja kebutuhan dasar anak yang wajib dipenuhi keluarga; (2) mengetahui bagaimana kebutuhan dasar peserta didik meningkatkan prestasi akademik; (3) mengetahui faktor lain yang menyebabkan anak berprestasi dan tidak berprestasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam observasi peneliti mengamati langsung lokasi penelitian, sedangkan pada metode wawancara peneliti mengambil sepuluh orang peserta didik kelas X MAN Wonosari, dua wali kelas X, WAKA Kesiswaan dan Guru

¹⁸ Sri Wahyuni, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Tesis. (Yogyakarta : Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2016)

BK, sedangkan dalam metode dokumentasi peneliti memperoleh data sejarah singkat MAN Wonosari, Visi dan Misi, jumlah siswa, dan daftar nilai siswa. Sedangkan analisisnya peneliti menggunakan beberapa tahap yaitu reduksi data peneliti merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan fokus pada hal-hal yang penting dan tidak mengambil data yang tidak diperlukan, lalu penyajian data dan menarik kesimpulan.¹⁹

F. Landasan Toeri

1. Kebutuhan Manusia

Kebutuhan merupakan sesuatu yang melekat dalam setiap kehidupan manusia. Setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, baik dalam menjalankan segala aktifitasnya sebaga individu, maupun dalam lingkup pekerjaannya. Dalam kehidupan sehari-hari, terkadang kebutuhan dimaknai sama dengan keinginan, padahal antara kebutuhan dan keinginan memiliki perbedaan yang mendasar. Menurut Sumanto keinginan adalah nafsu yang telah mempunyai arah tertentu dan tujuan tertentu. Kalau dorongan sudah menuju ke arah tujuan tertentu yang nyata (dorongan keras yang ke arah pada suatu objek), maka nafsu itu disebut keinginan. Misalnya, nafsu makan menimbulkan keinginan untuk makan sesuatu, nafsu birahi menimbulkan keinginan untuk menikah. Jadi, keinginan adalah dorongan pada tingkatan biologis

¹⁹Zahi Sakilah., *Kebutuhan Dasar Peserta Didik untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa di Kelas X MAN Wonosari Yogyakarta*. Skripsi. (Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2015)

yang tertuju pada suatu benda tertentu yang konkret, seperti keinginan terhadap nasi, motor, rumah, dan sebagainya.²⁰

Sementara kebutuhan menurut Notoadmodjo adalah suatu “potensi” yang dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direpon.²¹ Menurut Gibson, kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kukuran tersebut dapat bersifat fisik, psikologis, dan sosial. Kebutuhan-kebutuhan merupakan pemicu dari respon perilaku. Implikasinya adalah bila kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya motivasi dari orang lain ataupun pimpinan dalam suatu organisasi.²²

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan adalah sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk dapat mencapai kesejahteraan. Sehingga bila ada di antara kebutuhan tersebut yang tidak terpenuhi maka manusia akan merasa tidak sejahtera atau kurang sejahtera. Dapat dikatakan bahwa kebutuhan adalah suatu hal yang harus ada, karena tanpa itu hidup kita menjadi tidak sejahtera atau setidaknya kurang sejahtera. Sedangkan, keinginan adalah sesuatu tambahan atas kebutuhan yang diharapkan dapat dipenuhi sehingga

²⁰ Sumanto, *PSIKOLOGI UMUM: Untuk Mahasiswa, Dosen, & Masyarakat Umum*. (PT. Buku Seru : Yogyakarta, 2014), 156.

²¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 114.

²² Gibson dkk, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses* (Binarupa Aksara Publisher : Tangerang Selatan), 186.

manusia tersebut merasa lebih puas. Namun, bila keinginan tidak terpenuhi, maka sesungguhnya kesejahteraannya tidak berkurang.

Kebutuhan timbul dalam diri individu apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya, yaitu dalam pengertian *homeostatic* adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogianya dimilikinya (kebutuhan psikologis maupun fisiologis).²³ Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, dalam diri akan timbul dorongan berupa usaha pemenuhan kekurangan secara terarah. Karena itu, dorongan ini biasanya berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seorang dan hal ini merupakan inti dari motivasi.

Dalam diskusi tentang motivasi, sangatlah jelas pentingnya tujuan. Proses motivasi sebagai diinterpretasikan oleh kebanyakan ahli teori adalah bersifat terarah kepada tujuan. Tujuan ataupun hasil yang dikejar oleh dipandang sebagai kekuatan-kekuatan yang menarik seseorang. Mencapai tujuan yang diinginkan dapat menyebabkan kekurangan kebutuhan. Adapun gambarannya seperti pada diagram berikut ini :

²³ Sumanto, *Psikologi Umum*, 172.

Gambar 1.1
Proses awal dimulainya kebutuhan manusia



Dari gambaran dalam diagram diatas menunjukan bahwa orang berupaya untuk mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi, yang memicu suatu proses pencarian cara guna mengurangi tekanan akibat kekurangan tersebut. Oleh sebab itu orang memilih tindakan, dan terjadilah prilaku yang mengarah pada tujuan. Setelah satu periode waktu, manajer menilai prilaku itu. Evaluasi prestasi menghasilkan bentuk imbalan atau hukuman. Hasil dinilai oleh orang-orang bersangkutan dan kebutuhan yang awal belum terpenuhi. Pada gilirannya hal ini menggerakkan proses, dan pola siklus dimulai kembali.

Sejauh ini banyak kajian terhadap motivasi yang dilakukan oleh para ahli yang akhirnya membawa kepada terbentuknya beberapa teori motivasi. Menurut Gibson et.al. membagi teori motivasi ke dalam dua kategori. *Pertama*, teori kepuasan (*Content Theory*), dimana pusat perhatian terletak

pada faktor-faktor di dalam diri individu yang dapat mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku. Teori ini mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi seseorang. Yang termasuk teori ini diantaranya: Teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG, teori motivasi dua faktor atau teori *hygiene*, Teori kebutuhan Mc. Clelland, dll. *Kedua*, teori proses (*process theory*), menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan, diperhatikan dan kebutuhan tak terpenuhi kepuasan arah tujuan Gerakan ke arah tujuan dihentikan. Teori motivasi proses dibagi tiga yaitu: Teori Harapan, Teori Keadilan, Teori Penguatan.²⁴ Dalam penelitian ini peneliti lebih memilih teori kebutuhan Maslow sebagai landasan dalam menganalisis kebutuhan pustakawan. Karena peneliti menganggap teori ini lebih tersistimatis dalam menjabarkan kebutuhan manusia.

2. Hirarki Kebutuhan Manusia

Menurut Maslow, terdapat lima macam kebutuhan dasar, yang senantiasa dialami seseorang individu. Teori Hierarki Kebutuhan-nya sendiri Maslow menyebutkannya sebagai sintesis atau perpaduan teori yang holistik dinamis. Disebut demikian karena Maslow mendasarkan teorinya dengan mengikuti tradisi fungsional James dan Dewey, yang dipadu dengan unsur-

²⁴ James L. Gibson, et.al, *Organization Behavior-Structure-Process. Seventh edition* (Boston: Erwin Hoewood, 1997), 210.

unsur kepercayaan Wertheimer, Goldstein, dan psikologi Gestalt, dan dengan dinamisme Freud, Fromm, Horney, Reich, Jung, dan Adler.²⁵

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis terdiri dari kebutuhan dasar, dan yang bersifat primer. Kadang-kadang mereka dinamakan kebutuhan-kebutuhan biologikal dalam lingkungan kerja modern dan termasuk di dalamnya keinginan untuk mendapatkan pembayaran (upah/gaji), libur, rencana-racana pensiun, periode-periode istirahat, lingkungan kerja yang menyenangkan, penerangan yang baik dan pada tempat-tempat kerja tertentu fasilitas AC.²⁶ Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling kuat dan mendesak yang harus dipenuhi paling utama oleh manusia dalam menjalankan kehidupan kesehariannya. Ini berarti bahwa pada diri manusia yang sangat merasa kekurangan segala-galanya dalam kehidupannya, besar sekali kemungkinan bahwa motivasi yang paling besar ialah kebutuhan fisiologis dan bukan yang lain-lainnya. Dengan kata lain, seorang individu yang melarat kehidupannya, mungkin sekali akan selalu termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan ini.²⁷

²⁵ Abraham H Maslow, *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* (judul asli: *Motivation and Personality*). Diterjemahkan oleh Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1984), 39.

²⁶ Winardi J, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 14.

²⁷ Richard L.Daft, *Era baru Manajemen : New era Of Management.*(Jakarta: Salemba Empat. 2012), 373.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan keamanan merefleksi keinginan untuk mengamankan imbalan imbalan yang telah dicapai dan untuk melindungi diri sendiri terhadap bahaya, cedera, ancaman, kecelakaan, kerugian atau kehilangan. Pada organisasi-organisasi kebutuhan-kebutuhan demikian terlihat pada keinginan pekerjaan akan kepastian pekerjaan, sistem-sistem senioritas, serikat sekerja, kondisi kerja aman, imbalan-imbalan tambahan, asuransi, dan kemungkinan pensiun, tabungan, dan uang tunggu apabila terjadi hal-hal tertentu.²⁸

c. Kebutuhan untuk diterima

Setelah kebutuhan fisiologikal dan keamanan selesai dipenuhi, maka perhatian sang individu beralih pada keinginan untuk mendapatkan kawan, cinta dan perasaan diterima. Sebagai makhluk sosial, manusia senang apabila mereka disenangi, dan berusaha memenuhi kebutuhan sosial pada waktu mereka bekerja, dengan jalan membantu kelompok-kelompok formal maupun informan, dan mereka bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja mereka, dan mereka turut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.²⁹

²⁸Winardi J, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, 17.

²⁹Richard L.Daft, *Era baru Menejemen : New era Of Management*, 446.

d. Kebutuhan untuk dihargai

Pada tingkatan keempat hierarki Maslow, terlihat kebutuhan individu akan penghargaan, atau juga dinamakan orang kebutuhan “ego”. Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat yang untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.³⁰

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang diri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan Aktualisasi diri oleh organisasi dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk mendapat mengerjakan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian.³¹

³⁰ Winardi J, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, 375.

³¹ *Ibid.*, 374.

3. Motivasi

Dalam dunia kerja motivasi menjadi hal yang selalu dibicarakan oleh pekerja maupun pimpinan dalam mendiskusikan pengembangan suatu organisasi. Motivasi selalu berkaitan dengan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dalam merespon setiap perubahan lingkungan kerja yang dihadapinya. Menurut Notoamodjo motif atau motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berprilaku.³² Sedangkan menurut Ahmad motivasi berarti satu usaha yang menimbulkan dorongan /motif pada individu/kelompok agar bertindak atau melakukan sesuatu.³³ Robbins juga menjelaskan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.³⁴

Dari beberapa definisi di atas menunjukan bahwa posisi motivasi merupakan kunci dalam setiap kesuksesan suatu organisasi dalam melaksanakan visi, misi dan tujuan organisasi. Dimana motivasi merupakan dorongan upaya dan keinginan yang kuat di dalam individu yang mengaktifkan, member daya, serta mengarahkan prilaku untuk bekerja dengan baik dan setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada dalam diri yang menyebabkan mereka di dorong dan ditekan/dimotivasi

³² Gibson dkk, *Organisasi : Prilaku, Struktur, Proses*, 114.

³³ Mohyi Ahmad, *Toeri dan Prilaku Organisasi* (Malang : UMM Press, 1999), 157.

³⁴ *Ibid.*, 199.

untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga dengan kebutuhan tersebut mereka melakukan tindakan (*action*) untuk meraih yang diinginkan-nya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dikembangkan dalam hubungan keorganisasian. Interaksi antara individu dan organisasi memperlancar perkembangan motivasi kerja. Interaksi ini melalui peran. Secara tersirat, peranan yang dipegang oleh orang-orang dalam organisasi dapat merupakan unit-unit yang sesuai untuk menangani masalah-masalah motivasi.

Menurut Buchari Zainudi dalam Notoamodjo ada beberapa hal yang bisa ditempuh oleh pimpinan organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. *Pertama*, penggunaan komunikasi yang baik. *Kedua*, membuat orientasi kerja yang mengarah kepada kesuksesan organisasi dan karyawan. *Ketiga*, melakukan pengawasan secara efektif. *Keempat*, pengakuan terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh karyawan. *Kelima*, memberikan ruang partisipasi kepada karyawan dalam setiap perumusan kerangka kerja organisasi.

Keenam, melakukan kompetisi di internal karyawan dan memberikan penghargaan yang cukup pada setiap pemenang. *Ketujuh*, memberikan delegasi kepada setiap karyawan dalam bernegosiasi ataupun

membangun kerjasama dengan pihak luar. *Kedelapan*, menekan pentingnya integritas dalam menjalankan roda organisasi.³⁵

Lebih lanjut Pareek menjabarkan lebih detail tentang aspek-aspek yang harus diperhatikan oleh pimpinan suatu organisasi ketika ingin membangun motivasi kerja yang tinggi pada setiap karyawan yang dipimpinnya. Adapun penjabaran aspeknya adalah sebagai berikut :

a. Organisasi

- 1) Dapat disiapkan suatu profil tentang suasana organisasi dengan menunjukan beberapa motivasi yang kelihatnya menguasai suasana, dan oleh karena itu dibangkitkan dalam organisasi itu
- 2) Beberapa sistem dalam suatu organisasi lebih memperkuat beberapa motivasi dari pada yang lain. Artinya ketika menyusun sistem-sistem, atau mengadakan perubahan di dalamnya, dapat membicarakan motivasi apa yang akan diperkuat.
- 3) Lebih banyak berkomunikasi terbuka dalam suatu organisasi cenderung dapat meningkatkan motivasi kerja.
- 4) Kekurangan dalam kebutuhan, jika tidak diurus mungkin akan mempengaruhi motivasi kerja.

b. Peranan atau Pekerjaan

³⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, 126.

- 1) Kemantapan peran dapat menambah motivasi kerja. Kemantapan peranan merupakan faktor yang menentukan aktivitas dari seseorang dalam peranannya.
- 2) Norma-norma pengakuan kecakapan mengembangkan suasana motivasi kerja. Artinya bahwa dalam organisasi kecakapan kerja dan hasil kerja yang baik hendaknya diakui pimpinan organisasi.
- 3) Motivasi kerja sebagian sepadan dengan tantangan yang diberikan oleh pekerjaan kepada orang lain. Artinya jika suatu pekerjaan kurang menantang seseorang, maka motivasinya akan rendah. Jika ada perasaan bahwa seolah-olah tidak ada tantangan, maka ada gunanya untuk memeriksa isi pekerjaan, dan berbuat sesuatu untuk memasukan lebih banyak tantangan dalam pekerjaan itu, misalnya dengan mendelegasikan lebih banyak tanggungjawab, atau memperluas pekerjaan.
- 4) Peluang untuk ikut dalam proses putusan meningkatkan motivasi kerja. Artinya tiap orang hendak diusahakan dapat merasakan dalam pekerjaannya, bahwa ia mampu mempengaruhi pengambilan keputusan.
- 5) Motivasi kerja langsung berhubungan dengan tanggapan terhadap peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

c. Individu

- 1) Pola Motivasi seseorang dapat dirubah. Artinya dalam suatu organisasi setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda sehingga perlakuan antar karyawan harus disesuaikan dengan motivasi dari karyawan tersebut.
 - 2) Prestasi langsung menambah kepuasan kerja, dan merupakan hasil langsung dari usaha, bukan sebaliknya. Artinya untuk meningkatkan motivasi kerja, hendaknya ditekankan kegiatan yang dapat meningkatkan usaha para karyawan ke arah prestasi yang lebih baik.
 - 3) Motivasi kerja seseorang dan kemampuannya untuk berprestasi bertambah dengan pengalaman yang berhasil dengan tugas-tugas yang lambat-laun makin menantang.
- d. Sistem gaji dan Sistem Ganjaran
- 1) Pada umumnya, perilaku yang diganjar diperkuat. Artinya suatu organisasi hendaknya menganalisis perilaku apa yang layak mendapatkan ganjaran.
 - 2) Promosi berdasarkan kebijakan dan kecakapan menciptakan suasana motivasi yang tinggi. Artinya promosi penting sekali untuk dilakukan oleh pimpinan organisasi karena dapat memberikan motivasi kerja pada karyawan.
 - 3) Promosi hanya memberikan motivasi jika pekerjaan yang baru didapat dari promosi itu memberikan tantangan lebih besar.

- 4) Pada umumnya, faktor pemerkuat yang positif membangun motivasi dengan dimensi-dimensi ancaman, dan penguatan negatif mengembangkan segi penginderaan. Artinya dalam membangun motivasi kerja peran ganjaran dan hukuman sangat penting dalam motivasi kerja. Sedangkan hukuman berupa kritikan, peringatan, menunda kenaikan gaji, penurunan pangkat, pemecatan, dan sebagainya.³⁶

5. Pustakawan

Menurut Undang-Undang 43 Tahun 2007 yang dimaksud dengan pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawan serta mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.³⁷ Sedangkan menurut Syahbuddin Qulyubi dkk pustakawan yaitu orang yang bekerja di perpustakaan atau lembaga sejenisnya dan memiliki pendidikan perpustakaan secara formal (di Indonesia pendidikan minimal D2 dalam bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi).³⁸

Dapat diartikan bahwa mereka yang disebut pustakawan itu adalah orang-orang yang benar-benar mengerti ilmu perpustakaan, setidaknya

³⁶ Pareek Udai. *Prilaku Organisasi : Pedoman ke Arah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*. (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1999), 138-144.

³⁷ Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun 2007 Pasal 1 ayat (8)

³⁸ Syihabuddin Qalyubi dkk, *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 4.

pernah mendapatkan pelatihan tentang kepustakawanan yang kemudian diberi tugas dan tanggung jawab oleh lembaga yang merekrut (berwewenang) untuk bekerja di perpustakaan sesuai dengan kualifikasi ilmu yang dimiliki.³⁹

6. Kompetensi Pustakawan

Sebagai pilar utama perpustakaan pustakawan haruslah memiliki kompetensi *knowledge, attitude, dan skill* yang memadai. Hal ini penting, karena pustakawan adalah penggerak utama yang membuat organisasi efektif, dan merancang seluruh operasional organisasi, sampai menghasilkan produk, jasa, mengendalikan mutu, memasarkan, mengalokasi sumber-sumber daya lain dan menetapkan strategi tujuan organisasi.⁴⁰ Mirabile mendefinisikan kompetensi merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau hal-hal yang berhubungan dengan kinerja yang tinggi dalam pekerjaan, seperti penyelesaian masalah, pemikiran analitik, atau kepemimpinan.⁴¹ Sedangkan menurut Aspey pengertian kompetensi tidak hanya meliputi penguasaan keterampilan dan pengetahuan saja, namun juga termasuk penguasaan terhadap tugas dan motivasi dalam menjalankan tugas tersebut.⁴²

³⁹ Wiji Sumarno, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Kepustakawanan* (Yogyakarta : Ar Ruzz Media, 2010), 92.

⁴⁰ *Ibid.*, 313.

⁴¹ Mirabile, R. J. (1997), "Everything you wanted to know about competency modelling". *Training and development journal*, Vol. 40 No. 8, p. 73-78.

⁴² Aspey Alan, Seeking motivation. *People management*. 10 December 1998. p.23.

Dari dua definisi di atas, memberikan gambaran bahwa aspek kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu (termasuk sifat-sifat, perilaku, dan kepribadian, serta motivasi) yang akan menentukan arah pustakawan dalam mengemban tugas sebagai pekerja informasi. Kemampuan individu yang ada pada pustakawan pada hakikatnya lahir melalui proses internalisasi nilai, pengetahuan, serta pengalaman hidup yang lahir melalui interaksi dengan lingkungan organisasi, masyarakat, keluarga, maupun juga pada lingkungan pendidikan formal.

7. Eksistensi Perpustakaan

Secara etimologi eksistensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *excitence*; dari bahasa latin *existere* yang berarti muncu, ada, timbul, memilih keberadaan aktual. Dari kata *ex* berarti keluar dan *sistere* yang berarti muncul atau timbul. Beberapa pengertian secara terminologi, yaitu pertama, apa yang ada, kedua, apa yang memiliki aktualitas (ada), dan ketiga adalah segala sesuatu (apa saja) yang di dalam menekankan bahwa sesuatu itu ada. Berbeda dengan esensi yang menekankan kealpaan sesuatu (apa sebenarnya sesuatu itu sesuatu dengan kodrat inherennya).⁴³

Sedangkan menurut Zaenal mendefinisikan eksistensi sebagai suatu proses yang berkelanjutan, suatu, menjadi, atau mengadakan. Hal tersebut sesuai dengan asal kata eksistensi yaitu *existere*, yang artinya keluar dari,

⁴³Lorens Bagus, *Kamus Filsafat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 183.

melampaui, atau mengatasi. Eksistensi tidak bersifat statis atau terhenti, tapi juga dinamis dan mengalami kemajuan atau kemunduran, tergantung pada bagaimana pengaktualisasian potensi-potensi yang ada di dalamnya⁴⁴

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan eksistensi adalah keberadaan sesuatu yang memiliki manfaat bagi sekelilingnya dan bisa mengalami perkembangan yang bersifat dinamis sesuai dengan kondisi dan keberadaan dimana sesuatu itu berada. Sesuatu yang maksud dalam hal ini adalah perpustakaan. Perpustakaan dapat dikatakan memiliki eksistensi apabila fungsi perpustakaan itu terlaksana dengan baik. Adapun fungsi perpustakaan adalah sebagai berikut :

a. Sebagai sarana simpan pinjam

Perpustakaan berfungsi sebagai tempat penyimpanan karya manusia, khususnya karya cetak seperti buku, majalah, dan sejenisnya serta karya rekaman seperti kaset, piringan hitam, dan sejenisnya.

b. Fungsi informasi

Bagi anggota masyarakat yang memerlukan informasi dapat memintanya ataupun meanyakannya ke perpustakaan. Informasi yang diminta dapat berupa informasi mengenai tugas sehari-hari, pelajaran maupun informasi lainnya.

c. Fungsi rekreasi

⁴⁴Zaenal Abidin, *Analisis Eksistensial* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2007), 16.

Masyarakat dapat menikmati rekreasi kultural dengan cara membaca bacaan yang disediakan, serta menyaksikan pameran ataupun pementasan budaya yang disajikan oleh pengelola perpustakaan.

d. Fungsi pendidikan

Perpustakaan dapat menjadi sarana pendidikan formal dan informal bagi masyarakat, artinya perpustakaan merupakan tempat belajar di luar bangku sekolah maupun perkuliahan yang terbuka untuk semua orang.

e. Fungsi kultural

Perpustakaan merupakan tempat untuk mendidik dan mengembangkan apresiasi budaya masyarakat. Pendidikan ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan gerakan pameran, ceramah, pertunjukan kesenian, pemutaran film bahkan bercerita untuk anak-anak.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang mengumpulkan data dilakukan di lapangan untuk mengadakan mengadakan pengamatan terhadap suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah.⁴⁵ Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif,

⁴⁵ Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 26.

dimana yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah.⁴⁶ Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus. Menurut Deddy Mulyana⁴⁷, studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial. Penelitian studi kasus memiliki sifat yang sangat khusus, dimana anggota populasi yang diteliti tidak diharapkan untuk memberikan gambaran mengenai anggota populasinya secara keseluruhan. Hasil Penelitiannya khusus hanya berlaku pada objek yang bersangkutan saja.⁴⁸ Objek yang penelitian yang diteliti dalam studi kasus (*case study*) ini hanya mencitrakan dirinya sendiri secara mendalam /detail /lengkap untuk memperoleh gambaran yang utuh dari objek (*wholeness*) dalam artian bahwa data yang dikumpulkan dalam studi dipelajari sebagai suatu keseluruhan, utuh yang terintegrasi.⁴⁹ Karena sifatnya yang begitu detail menurut Vredenburg, penelitian studi kasus merupakan penelitian yang bersifat ekpolaratif.⁵⁰ Disebut ekpolaratif karena sifat objeknya yang sangat

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 206.

⁴⁷ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: paradigma baru, ilmu computer dan ilmu social lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2010), 28.

⁴⁸ Sabari Hadi Yunus, *Metode Penelitian Wilayah Kontemporer* (Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2010), 264.

⁴⁹ *Ibid.*, 264.

⁵⁰ *Ibid.*, 265.

husus menjadi bahan pertimbangan utama mengapa seseorang peneliti perlu mengekpolarasinya secara mendalam.

Sebagai satu penelitian yang bersifat ekspolaratif, dalam konteks interpretasi, penelitian ini berupaya mebongkar secara kritis terhadap pemenuhan kebutuhan pustakawan yang berkiatan dengan motivasi kerja dan eksistensi perpustakaan, untuk menemukan akar permasalahan dan aktor yang tersembunyi di balik kasus tersebut.

Ekspolarasi permasalahan tersebut dilakukan melalui studi kasus yang dilakukan secara mendalam, intensif, dan terperinci, dalam hal ini di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian semacam ini, bila ditinjau dari wilayahnya, hanya meliputi daerah atau subjek yang sempit. Namun, bila ditinjau dari sifatnya penelitian ini lebih mendalam. Sebagai kajian kasus, data kualitatif menurut Denzi dan Tellis dalam Laugu menjadi ciri khas dan utama karena ia selalu didasarkan pada investigasi yang mendalam di kalangan individu, kelompok, dan peristiwa dalam rangka menemukan apa yang terjadi sesungguhnya terjadi.⁵¹

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang beralamat Jalan Marsda Adisucipto Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55002. Penelitian ini

⁵¹ Nurdin Laugu, *Representasi Kuasa dalam Pengelolaan Perpustakaan*, 52.

dilakukan dari bulan Desember 2016 sampai Maret 2017. Namun, jika dalam waktu tersebut data yang didapatkan masih kurang maka akan adanya penelitian lanjutan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Setiap penelitian selalu berhubungan dengan data, karena peneliti tidak akan mampu mencapai target penelitiannya tanpa dukungan data untuk digunakan sebagai bahan analisis. Data merupakan sesuatu fakta yang melekat pada sesuatu hal dan dari padanya seseorang peneliti dapat memahaminya lebih jelas (dalam arti luas) dibandingkan apabila tidak ada fakta tersebut.⁵²

Bila dilihat dari sumbernya datanya, maka pengumpulan data menggunakan sumber primer, dan sumber skunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Bila dilihat dari cara atau teknik pengambilan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.⁵³ Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan teknik pengumpulan data interview, observasi, dan dokumentasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

⁵² Sabari Hadi Yunus, *Metode Penelitian Wilayah Kontemporer*, 354.

⁵³ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Alfabet: Bandung, 2013), 187.

a. Interview (wawancara)

Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara menanyakan secara langsung pada sumber informasi.⁵⁴

Dalam hal ini, sumber informasi adalah orang-orang yang dapat memberikan keterangan melalui media oral. Hal ini dapat dilakukan secara langsung dalam pengertian bahwa pewawancara dapat langsung bertatap muka, namun dapat juga dilakukan secara tidak langsung melalui media telekomunikasi.

Menurut Burhan⁵⁵ wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Dalam penelitian ini sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara *purposive* yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.⁵⁶ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis

⁵⁴ Sabari Hadi Yunus, *Metode Penelitian Wilayah Kontemporer*, 357.

⁵⁵ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2009), 108.

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 216.

dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁵⁷

b. Observasi

Observasi yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek menggunakan seluruh alat indra.⁵⁸ Dalam suatu penelitian observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun secara dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.⁵⁹

Dalam hal ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap permasalahan pemenuhan kebutuhan pustakawan dalam menjaga eksistensi perpustakaan. Observasi dimaksudkan sebagai usaha peneliti memahami lebih mendalam terhadap situasi kondisi sosial yang terjadi pada lokasi penelitian, sehingga peneliti mendapatkan pemahaman yang menyeluruh.

c. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaannya metode dokumentasi peneliti menyelidiki

⁵⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Alfabet: Bandung, 2013), 191.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 199.

⁵⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 196.

benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁶⁰ Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dokumen yang valid, yang memenuhi sejumlah prasyarat, diantaranya : a) otentik, b) kredibel, c) representative, c) dan d) bermakna. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data berupa dokumen yang relevan yang dapat mendukung peneliti dalam menganalisis data hasil penelitian.

4. Sumber data dan Informan Penelitian

Menurut Arikunto dalam Laugu sumber data terdiri atas tiga kelompok. Yaitu orang, tempat, dan kertas. Orang adalah sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban dari wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Tempat yaitu sumber data yang bisa menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, atau simbol lainnya yang biasanya berupa dokumentasi, brosur, dan sebagainya. Pengguna ketiga sumber data ini bergantung pada teknik penelitian yang digunakan peneliti.⁶¹

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampling berupa *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel yang karena pertimbangan mendalam dianggap atau diyakini oleh peneliti akan benar-benar mewakili karakter populasi.⁶² Misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau

⁶⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 201.

⁶¹ Nurdin Laugu, *Representasi Kuasa*, 53.

⁶² Hadi Sabari Yunus, *Metode Penelitian Wilayah Kontemporer*, 302.

mungkin dia sebagai pimpinan sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek yang akan diteliti. Menurut Prandley dalam Sugioyono sampel sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya yang memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi (proses mempelajari nilai dan norma kebudayaan yang dialami individu selama hidupnya), sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui.
- b. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti.
- c. Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.
- d. Mereka yang cenderung menyampaikan informasi hasil “kemasanya” sendiri.
- e. Mereka yang pada mulanya tergolong “cukup asing” dengan peneliti sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.⁶³

Menurut Moleong, aspek sampling pada penelitian kualitatif tidak sama dengan penelitian kuantitatif. Pada penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memilih sejumlah kecil dan tidak harus representatif karena informan

⁶³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 293.

yang dimaksudkan untuk mengarah kepada pemahaman secara mendalam.⁶⁴ Pada penelitian non kualitatif sampel itu dipilih dari populasi agar dapat dijadikan perwakilan dari generalisasi, sedangkan pada penelitian kualitatif, peneliti memulai dengan asumsi suatu konteks permasalahan yang kritis sehingga sampel yang dijadikan informan bisa berjumlah sedikit mungkin.⁶⁵ Atas dasar pertimbangan tersebut maka penulis menentukan informan 6 orang. Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Daftar informan penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Informan 1	Kepala Perpustakaan
2	Informan 2	Wakil Kepala
3	Informan 3	Ketua Kelompok Pustakawan
4	Informan 4	Kepala Bidang
5	Informan 5	Kepala Bidang

Keenam informan yang terpilih menjadi informan dalam penulisan tesis ini memiliki sisa pengetahuan yang cukup terhadap kondisi

⁶⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 35.

⁶⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 223-224.

perpustakaan UIN Sunan Kalijaga baik dari sisi keterampilan, sikap, maupun pengetahuan.

5. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah keseluruhan gejala kebudayaan yang ada di sekitar kehidupan manusia. Oleh karena kebudayaan merupakan hasil interaksi antara manusia dengan manusia dan manusia dengan alam sekitarnya, termasuk hubungan dengan adikodrati, maka manusia, dengan demikian juga peneliti itu sendiri adalah objek penelitian.⁶⁶ Dikaitan dengan sumbernya objek penelitian dibedakan menjadi objek primer dan objek sekunder. Secara definitif, objek primer adalah objek yang diperoleh melalui sumber pertama, sebaliknya objek sekunder adalah objek yang diperoleh melalui sumber kedua.⁶⁷

Dalam melakukan wawancara misalnya, objek primernya adalah hasil wawancara (mendalam), hasil diskusi kelompok (*fokus group discussion*). Sedangkan bentuk objek sekunder adalah dokumen-dokumen tertulis, buku-buku teks dan berbagai hasil pembicaraan lainnya yang secara keseluruhan berfungsi untuk mendukung sumber objek primer tersebut.⁶⁸

⁶⁶ Nyoman Kutha Ratna, *Metodelogi Penelitian: Kajian Budaya dan Ilmu-Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 12.

⁶⁷ *Ibid.*, 13

⁶⁸ *Ibid.*, 14.

Sedangkan menurut Lasa-HS objek penelitian merupakan unit tertentu atau objek penyelidikan, dapat berupa orang, kelompok orang, benda, tempat, proses kegiatan, atau konsep abstrak.⁶⁹ Pemilihan objek dilakukan secara *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi subjek yang akan diteliti.⁷⁰ Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- b. Wakil Kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- c. Kelompok Pustakawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan memperoleh hasil yang lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.⁷¹

Dalam penelitian ini Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

⁶⁹Lasa Hs, *Kamus Kepustakawanan*, 304.

⁷⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 320.

⁷¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 160.

- Pedoman wawancara, yaitu pedoman yang berbentuk pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui hal-hal yang kurang jelas pada saat observasi.
- Catatan lapangan, yaitu catatan tertulis yang terjadi selama proses pelaksanaan penelitian ketika melakukan observasi

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁷² Selanjutnya, data yang telah diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dianalisis. Adapun tahap-tahap analisis data adalah:

- a. Reduksi data, reduksi data diartikan sebagai proses merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya.
- b. Penyajian data, setelah dilakukannya reduksi data, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
- c. Verifikasi (menarik kesimpulan), penarikan kesimpulan dilakukan agar data-data yang telah dianalisa dan diberikan penafsiran atau interpretasi tersebut

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 333.

mempunyai makna untuk kemudian dapat disusun menjadi kalimat-kalimat deskriptif yang dapat dipahami oleh orang lain.⁷³

Dengan demikian, dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan reduksi data dengan cara merangkum, penyajian data dan menarik kesimpulan dengan cara menafsirkan data yang telah dianalisa dengan menyusun kalimat-kalimat deskriptif yang dapat dipahami oleh orang lain.

8. Uji Keabsahan Data

Dalam rancangan awal penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian kualitatif masalah yang telah ditetapkan bisa saja berubah setelah melakukan penelitian di lapangan karena ada beberapa temuan yang lebih penting dan mendesak dari masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga diperlukan pemeriksaan keabsahan data yang dikumpulkan agar tidak terjadi informasi yang salah. Penelitian ini, menggunakan uji keabsahan data dengan menggunakan triangulasi.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu.⁷⁴ Adapun jenis triangulasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, 247.

⁷⁴ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kepercayaan dan kredibilitas penelitian dengan mencari atau menambah data dari beragam dan berbagai sumber. Pada tahapan ini peneliti mengkonfirmasi ulang data hasil wawancara yang sudah dilakukan terhadap informan untuk mendapatkan kepercayaan dan kredibilitas.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik merupakan suatu upaya pemeriksaan keabsahan data dengan melakukan pengecekan sebagai perbandingan terhadap data yang telah didapatkan. Teknik pengecekan yang sering digunakan adalah dengan melakukan pengecekan terhadap sumber-sumber lainnya.⁷⁵ Cara pengecekan keabsahan data tersebut yaitu:

- a) Membandingkan data hasil pengamatan yang diperoleh melalui observasi dengan data yang diperoleh melalui wawancara.
- b) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- c) Membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara dengan isi dokumen
- d) Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi atau

(Jakarta: Erlangga, 2009), 309.

⁷⁵ *Ibid.*, 273-274.

e) keadaan penelitian dengan yang dikatakan sepanjang waktu.⁷⁶

⁷⁶ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, 330.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bawah :

1. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pustakawan, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melakukannya dengan cara memberikan gaji, dan tunjangan yang memadai, penguatan terhadap profesi pustakawan sehingga bisa diterima oleh khalayak, pemberian penghargaan kepada pustakawan dengan mengikut sertakannya dalam kegiatan seperti seminar, pelatihan, dan kunjungan ke luar negeri. Di tataran aktualisasi diri pustakawan diberikan keleluasan untuk mengikuti setiap kegiatan yang dapat meningkat kemampuan pustakawan, baik dalam hal penguatan keterampilan, sikap, maupun pengetahuan.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja pustakawan, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melakukan penguatan aspek komunikasi, baik secara formal maupun informan, melakukan pengawasan kerja secara tersistimatis, memberikan tanggungjawab kepada pustakawan untuk mewakili pustakawan dalam kaitannya dengan kegiatan perpustakaan, merancang oreantasi kerja yang berpihak pada penguatan kapasitas pustakawan, memberikan apresiasi atas setiap prestasi yang diraih oleh pustakawan dengan memberikan tanggungjawab yang lebih untuk mengikuti kegiatan perpustakaan, maupun

dalam hal menjalankan tugasnya di internal perpustakaan, serta berusaha untuk membuat kompetisi internal di perpustakaan untuk memberikan stimulus yang positif dan memetakan kemampuan pustakawan dalam pengelolaan perpustakaan.

3. Terpenuhinya kebutuhan, membuat motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta meningkat, hal itu terlihat dengan terjaganya eksistensi perpustakaan melalui pelaksanaan fungsi perpustakaan sebagai tempat deposit, penyediaan sumber-sumber informasi yang dilakukan dengan meminta masukan dari berbagai pihak, penyediaan tempat belajar seperti ruang diskusi, serta melakukan pelestarian budaya dengan mengadakan kegiatan yang bernuansa budaya yang dapat menghibur dan memberikan wawasan baru kepada pengguna, bekerjasama dengan pihak dari luar perpustakaan.

B. Rekomendasi

1. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, beberapa rekomendasi dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk lebih meningkatkan dan memperjuangkan kembali pemenuhan kebutuhan pustakawan bisa berlancah lancar.
2. Hendaknya perpustakaan dalam membangun motivasi kerja pustakawan harus melakukan kajian komprehensif dari semua aspek, agar pihak perpustakaan bisa mengetahui secara detail hal-hal yang membuat motivasi

kerja putakawan mengalami penurunan, sehingga dapat diatasi secara lebih awal dengan menggunakan cara-cara yang efektif, tanpa menunggu permasalahan muncul.

3. Pustakawan perlu diberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap pelaksanaan fungsi perpustakaan, agar eksistensi perpustakaan tetap terjaga.

Daftar Pustaka

Buku

- Ahmad, Mohyi. *Toeri dan Prilaku Organsasi*, (Malang: UMM Press, 1999)
- Basuki, Sulisty, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 1993)
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Daft, Richard L, *Era baru Menejemen: New era Of Management* (Jakarta: Salemba Empat. 2012)
- Gibson dkk. *Organisasi: Prilaku, Sturktur, Proses* (Binarupa Aksara Publisher: Tangerang Selatan)
- Gibson, James L. et.al, *Organization Behavior-Structure-Process. Seventh edition.* (Boston: Erwin Hoewood, 1997)
- Gitosudarmo, I, *Pengantar Bisnis* (Edisi Kedua). (Yogyakarta: BPFE, 2008)
- Goble, Frank G. *Mazhab Ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow* (Yogyakarta Kanisius, 1987)
- Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Jakarta: Erlangga, 2009)

- Lasa Hs. *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, (Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 1993)
- Laugu, Nurdin, *Representasi Kuasa dalam Pengelolaan Perpustakaan*, (Yogyakarta: Garpenus Press, 2015)
- Lestari, Sri. *Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Yogyakarta (Studi Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.Tesis Magister, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2013*
- Lores, Bagus, *Kamus Filsafat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005)
- Maleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008)
- Maslow, Abraham H. *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* (judul asli: *Motivation and Personality*). Diterjemahkan oleh Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1984)
- Mulyana, Deddy, *Metodologi Penelitian Kualitatif: paradigma baru, ilmu computer dan ilmu social lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2010)
- Ningsih, Rahayu, *Pengelolaan Perpustakaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007)
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)

- Ratna, Nyoman Kutha. *Metodelogi Penelitian: Kajian Budaya dan Ilmu-Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)
- Sakilah, Zahi. *Kebutuhan Dasar Peserta Didik untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa di Kelas X MAN Wonosari Yogyakarta*. Skripsi. (Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2015)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010)
- _____. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Alfabet: Bandung, 2013)
- Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998)
- Sumanto, *PSIKOLOGI UMUM: Untuk Mahasis, Dosen, & Masyarakat Umum*. (PT. Buku Seru : Yogyakarta, 2014)
- Sumarno, Wiji. *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Kepustakawanan* (Yogyakarta : Ar Ruzz Media, 2010)
- Udai, Pareek, *Prilaku Organisasi: Pedoman ke Arah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*. (Jakarta: Pustaka Binaman Presissindo, 1999)
- Qalyubi, Syihabuddin dkk. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. (Yogyakarta: Jurusan IPI Fak. Adab IAIN Sunan Kalijaga, 2003.)

Winardi, J. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja

Grafindo Persada, 2002)

_____. *Psikologi Perpustakaan*, (Jakarta: Sugeng Seto, 2009)

Yunus, Sabari Hadi. *Metode Penelitian Wilayah Kontemporer*. (Pustaka Pelajar:

Yogyakarta, 2010)

Zaenal, Abidin. *Analisis Eksistensial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007)

Jurnal

Fombad, Madeleine dkk. *Collection Development Practices At The University Of*

Bustwana Library. (Malaysian Journal of Library & Information Science,

Vol. 8, no.1, July 2003), hlm, 65

Marshall Joanne dkk. *Kompetensi Pustakawan di Abad ke-21*. Diterjemahkan oleh

Heddy Supriyadi, pustakawan muda PO II-LIP. Di muat pada jurnal baca Vol.

27, No.2, Agustus 2003: 1-8

Undang-Undang

Pemerintah Republik Indonesia Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 Tahun

2007 Pasal 1 ayat (8)

PP Nomor 14 Tahun 2014/ kelembagaan.pnri.go.id/.../PP%20Nomor%2024%20T

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi

Profesi.

WEB

kelembagaan.pnri.go.id/.../PP%20Nomor%2024%20T . Akses pada tanggal 12

September 2017

[http://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/1151/perpustakaan-uin-sunan-kalijaga-duduki-](http://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/1151/perpustakaan-uin-sunan-kalijaga-duduki-peringkat-ke-7-se-indonesia-di-webometrics)

[peringkat-ke-7-se-indonesia-di-webometrics](http://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/1151/perpustakaan-uin-sunan-kalijaga-duduki-peringkat-ke-7-se-indonesia-di-webometrics). Akses pada tanggal 12

September 2017

<http://repositories.webometrics.info/en/asia/indonesia>. Akses pada tanggal 12 Januari

2017

<http://lib.uin-suka.ac.id/profil/struktur-organisasi.html>. Akses pada tanggal 12 Januari

2017

Visi Misi Perpustakaan UIN SUKA Yogyakarta, [http://lib.uin-suka.ac.id/profil/visi-](http://lib.uin-suka.ac.id/profil/visi-dan-misi.html)

[dan-misi.html](http://lib.uin-suka.ac.id/profil/visi-dan-misi.html). Akses pada tanggal, 11 Februari 2017

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

Kajian Teori	Sub Kajian
Kebutuhan Pustakawan	1. Pemenuhan kebutuhan fisiologis
	2. Pemenuhan kebutuhan akan keamanan
	3. Pemenuhan kebutuhan Kebutuhan untuk diterima
	4. Pemenuhan kebutuhan untuk dihargai
	5. Pemenuhan kebutuhan untuk melakukan aktualisasi dari
Motivasi Kerja	1. Pola komunikasi
	2. Orentasi kerja
	3. Pengawasan kerja
	4. Pengakuan terhadap prestasi kerja
	5. Pemberian ruang partisipasi karyawan
	6. Kompetisi internal karyawan
	7. Pemberian delegasi pada karyawan
	8. Penanaman nilai integritas
Eksistensi perpustakaan	1. Pelaksanaan fungsi sarana simpan karya manusia

	2. Pelaksanaan fungsi Informasi
	3. Pelaksanaan fungsi rekreasi
	4. Pelaksanaan fungsi pendidikan
	5. Pelaksanaan fungsi cultural

Pertanyaan Penelitian

A. Kebutuhan Pustakawan

1. Apakah kehidupan anda dirumah sudah merasa nyaman dengan ketersediaan air, udara, dan makanan sehari-hari.?
2. Selama anda bekerja menjadi pustakawan seberapa sering kenyamanan anda ditanyakan oleh pimpinan anda.
3. Apakah selama ini gaji yang anda dapat menjadi pustakawan sudah sesuai dengan harapan anda, serta dapat mencukupi kebutuhan hidup keluar anda.
4. Bagaimana anda merespon gaji yang anda dapat selama ini, sehingga anda tetap mau bekerja mengabdikan diri menjadi pustakawan.?
5. Apakah tempat anda tinggal terbebas dar perang, kekerasan, dan polusi udara.?
6. Apakah selama anda bekerja sudah mendapatkan suasana kerja yang aman tunjangan kerja, dan jamin masa depan yang memadai.?
7. Apakah selama anda menjadi pustakawan dilingkungan pergaulan anda diluar tempat pekerja anda diterima dengan baik oleh keluarga, teman, maupun komunitas anda.?

8. Selama anda menjadi pustakawan apakah anda diterima oleh kelompok kerja, teman kerja, dan pimpinan anda sehingga anda bisa merasa aman untuk tetap bekerja sebagai pustakawan.?
9. Apakah selama anda bekerja sebagai pustakawan anda disetujui dan dihargai oleh keluarga anda maupun teman-teman anda diluar lingkungan kerja.?
10. Apakah selama anda menjadi pustakawan anda dihargai oleh rekan maupun pimpinan anda atas setiap pekerjaan yang ada kerjakan, sehingga anda merasa tetap nyaman bekerja sebagai pustakawan
11. Dalam hal pendidikan, religi, hobi, dan pertumbuhan anda sudah merasa terpenuhi sehingga anda bisa bekerja secara tenang dan bisa ikut berpartisipasi terhadap keadaan disekeliling anda.?
12. Apakah selama anda bekerja anda mendapatkan kesempatan untuk pelatihan yang mendorong berkembangnya kreativitas anda, sehingga anda bisa tumbuh dengan kemampuan yang memadai?

B. Motivasi Kerja

1. Bagaimana pola komunikasi yang diterapkan di perpustakaan tempat anda bekerja?
2. Apakah orientasi kerja yang disusun oleh pimpinan di perpustakaan anda bekerja sudah diarahkan pada kesuksesan organisasi dan pustakawan.?
3. Apakah anda melihat di perpustakaan anda bekerja sudah menerapkan sistem pengawasan atas setiap pekerjaan pustakawan.?
4. Apakah sistem pengawasan yang diterapkan sudah dilakukan secara efektif sehingga membuat anda bisa bekerja secara efektif.?

5. Bagaimana anda melihat pengakuan terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh pustakawan dari pimpinan anda?
6. Apakah pimpinan anda memberikan ruang partisipasi kepada pustakawan dalam setiap perumusan kerangka kerja perpustakaan.?
7. Apakah selama anda bekerja pimpinan mengadakan kompetisi di internal perpustakaan untuk memacu pustakawan dalam bekerja?
8. Apakah selama ini pimpinan sering memberikan delegasi kepada setiap karyawan dalam bernegosiasia ataupun membangun kerjasama dengan pihak luar?

C. Eksistensi Perpustakaan

1. Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksanakan fungsi pendidikan dari perpustakaan?
2. Bagaimana anda melihat perpustakaan tempat anda bekerja melaksanakan fungsi informasi dari perpustakaan?
3. Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksanakan fungsi informasi dari perpustakaan?
4. Bagaimana anda melihat upaya perpustakaan melaksanakan fungsi rekreasi dari perpustakaan?
5. Apakah perpustakaan sudah memahami dan melaksanakan fungsi kultural dari perpustakaan?

TRANSKRIP WAWANCARA

NAMA : Dra. Labibah, MLIS

JABATAN : Kepala Perpustakaan

WAKTU : Tanggal, 21 Maret 2017/ pukul 13.00 WIB

No	PEMBAGIAN TEORI	JAWABAN INFORMAN
Kebutuhan Pustakawan		
1	Bagaimana anda melihat persoalan gaji pustakawan	Untuk pustakawan saya pikir, dengan adanya, standar baru yang berkaitan dengan gaji pustakawan, saya pikir udah sangat baik, saya tidak hafal standarnya, yang pasti ada tingkatannya, itu menurut saya sangat tinggi, bahkan lebih tinggi dari dosen, dengan begitu menurut saya kebutuhan secara fisik seharusnya pustakawan terpenuhi. Karena kebutuhan dasar, persoalan gaji, kemudian makan minum, rumah, menurut saya itu sudah selesai dengan adanya gaji yang cukup itu.
2	Bagaimana anda melihat keamanan dan kenyamanan pustakawan dalam bekerja.?	Kalau masalah keamanan, ya aman . Kalau lingkungan eksternal tentu saja mereka sudah cukup memahami, mereka sudah mempunyai rumah yang aman menurut prespektif mereka masing-masing gitu kan, kalau di lingkungan kerja saya pikir ya kita aman juga, kecuali kota Jogja. Kita tau Kota Jogja inikah kota gempa, saya harus mengakui kita diperpustakaan belum menerapkan yang berkaitan mitigasi, dan kegiatan yang berkaitan antisipasi terhadap bencana. Kalau di Jogja akhir-akhir ini ada kasus klitik, kalau di perpustakaan saya belum pernah mendapatkan laporan terkait pustakawan tempat tinggalnya tidak aman.
3	Bagaimana anda melihat penerimaan terhadap profesi pustakawan	Ia kebanyakan harus diakui bahwa orang ketika bekerja dikampus misalnya, kecenderungan ditanya

	dilingkungan UIN maupun dimasyarakat secara lebih luas.?	<p>bekerja di mana mas, pak, oh bekerja di perpustakaan. Orang kemudian karena istilah perpustakaan itu sendiri masih dianggap asing bagi masyarakat luas, atau dikenalnya pegawai UIN Sunan Kalijaga yang bekerja di perpustakaan, karena masyarakat awam belum bisa membedakan, mana pustakawan dan pegawai biasa, saya kira itu pekerjaan rumah yang harus kita selesaikan.</p> <p>Kebanyakan mereka yang memutuskan untuk pindah ke profesi pustakawan itu memang menyadari betul karena merasa sudah enak, nyaman dengan profesi pustakawan, kalau saya kasih contoh misalnya bu Ida Hadna, itukan aslinya diterimanya di PNS di UIN Sunan kalijaga sebagai dosen, kemudian bu Ida merasa menjadi seorang dosen bukan dunianya, kemudian dipindah ke pegawai, setelah jadi pegawai juga belum merasa dunianya, baru setelah masuk di perpustakaan dia merasa itu dunianya dan dengan adanya begitu maka saya tau bu Ida bekerja kerja supaya bisa memenuhi standar perpustakaan. Sejauh ini saya lihat kerja bu Ida bekerja cukup bagus.</p>
4	Bagaimana anda melihat pemenuhan kebutuhan penghargaan pustakawan di perpustakaan yang anda pimpin?	<p>Saya kemudian menyadari bahwa mereka itu memiliki sesuatu yang luar biasa. Kemudian mereka saling melengkapi ,untuk itu saya menghargai ketika misalnya saya dipanggil untuk seminar atau acara apapun mulai saya memimpin itu mulai saya ajak. Orang boleh ngundang saya Labibah, tapi kita datang berdua. Misalnya kemarin ada undangan dari Kudus saya bilang</p>

		<p>sesungguhnya yang ahli di bidang perpustakaan itu adalah bu Kuhsnul, kalau saya pada tataran kebijakan. Dari itulah kemudian saya mempromosikan pustakawan saya. Jadi yang dikenal itu bukan hanya labibah tapi juga pustakawan, nah nanti untuk pembagian uang transport dan sebagainya itu kita bagi dua.</p>
5	<p>Bagaimana anda melihat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pustakawan di perpustakaan yang anda pimpin?</p>	<p>Secara kompetensi menurut saya udah lumayan baiklah, walaupun ada satu dua yang menurut saya itu anomali lah, tapi sebagian besar pustakawan memiliki komitmen yang tinggi itu yang saya suka dari mereka dan kemudian punya keinginan untuk maju, ketika saya menyebut ada sesuatu yang baru di WA mereka meminta untuk diajari, semangat mereka untuk belajar bareng itu juga sangat tinggi terhadap hal-hal yang baru.</p>
Motivasi Kerja		
1	<p>Bagaimana pola komunikasi yang anda terapkan selama memimpin perpustakaan?</p>	<p>Saya lebih suka yang informal Saya nggak tau, kamu harus bertanya kepadamereka apakah kemudian yang saya lakukan efektif atau tidak. Selama ini yang saya rasakan ketika ada persoalan, kehadiran saya dimanapun, teknologi WA sangat maksimal, saya itu 24 jam sendiri untuk mengatasi permasalahan dari WA itu, ketika kemudian itu genting, kemudian saya datang langsung, tetapi persoalan apapun mau muncul pada malam hari mau apapun, itu WA sangat berpengaruh di dalam hal ini</p>
	<p>Apakah diperpustakaan dalam setiap pengambilan keputusan sudah</p>	<p>Saya memiliki program mencanankan yang namanya <i>personal breeding</i>. Saya selalu</p>

	melihat memperhatikan orientasi kerja?	menantang kepada teman-teman pustakawan kalau kamu punya nilai lebih ayo tunjukkan. Jadi kalau anda itu hanya sebagai pustakawan maka itu adalah kemampuan basic aja, kemudian harus punya nilai plus. Maka orang-orang seperti bu Khusnul nilai lebihnya ternyata pada akreditasi, dan kenaikan pangkat. Bu Sri Astuti itu lebih menonjolnya pada literasi informasi, bu wahyani lebih menonjolnya pada bagian referensi. Itu sekarang saya mulai memetakan itu. Saya memang gini, kamu nilai lebih di bidang apa, mau ngambil spesialisasi di bidang apa. Bu Wahyani enjoinnya itu di referensi dia bahasa arabnya ok. Kamu di referensi tapi kamu yang serius, kaya bu Wahyani itu sekarang saya tantang untuk membikin konten sosial media, Kalau anda lihat sosial medianya lebih tertata untuk tahun-tahun ini.
4	Bagaimana pola pengawasan yang diterapkan di perpustakaan yang anda pimpin?	Saya gini, di dalam memimpin perpustakaan saya itu saya selalu bilang, tugas dan topuksi itulah yang membuat staff dan Kour itu berbeda. Kour ketika ada persoalan dia boleh mengemukakan persoalan kemudian dia juga harus mencoba mencari alternatif solusinya. Kemudian dari alternatif solusi itu ketika rapat bukan untuk mengeluh tapi dia membawa solusi, boleh para Kour ini mengeluh atas setiap masalahnya, misalnya yang terjadi begini-begini, solusi yang ditawarkan adalah gini, apakah alternatif solusi itu bisa diterima atau tidak atau kemudian juga digabungkan pendapat-pendapat dari temannya yang lain didalam rapat, itu cara kita dalam mengatasi konflik. Di rapat kita

		langsung merembuk dan digabungkan dengan yang lain.
5	Bagaimana anda merespon terhadap pustakawan yang memiliki prestasi?	Kalau masalah prestasi tahun ini saya sudah mulai mencanankan untuk memberikan penghargaan kepada pustakawan maupun staff yang kerjanya bagus, yang dapat pak Triyono, Yazid karena dia sering nulis di koran, untuk penilaian tentu yang hak proregatif saya lah, dan dananya itu dari kantong saya sendiri lho. Kedepannya kami akan menyusun satu kerangka kerja yang sistematis dalam meningkatkan prestasi pustakawan sehingga mereka termotivasi.
6	Apakah dalam memimpin anda memberikan ruang partisipasi ke pustakawan untuk memberikan gagasan dan pendapatanya?	Kita memimpin rapat kemudian mereka menawarkan solusi, juga kadang-kadang menawarkan konsep, konsepnya mereka punya, begini-begini lalu ditanggapi yang lain. Jadi kalau ada persoalan kemudian kita pecahkan bersama dalam rapat. Saya selalu bilang tempat rapat ini adalah tempat untuk kamu ngomong boleh unek-uneki saya dalam rapat, di WA juga orang boleh unek-uneki saya tapi ketika kemudian itu diputuskan kamu keluar dari pintu ini itu harus dilaksanakan, anda boleh komplein lagi, karena semua harus disini, saya lebih suka orang yang ngomong langsung ketika dirapat mau berantam ya berantam tapi selesai, tapi jangan dibawa keluar. Nah itu yang sering terjadi.
6	Apakah selama ini anda pernah mengadakan kompetisi internal untuk meningkatkan semangat kerja	Sejauh ini belum ada dilaksanakan, tapi memang perlu juga ada kegiatan-kegiatan semacam itu untuk meningkatkan semangat pustakawan dalam

	pustakawan?	menjalan tugasnya.
7	Apakah dalam setiap kegiatan anda memberikan kesempatan kepada pustakawan untuk menghadapi kegiatan sebagai utusan perpustakaan?	Menurut saya sangat penting untuk memberikan kepercayaan kepada pustakawan untuk mengikuti kegiatan diluar, supaya mereka terbiasa untuk membangun <i>networking</i> dengan pihak-pihak dari luar. Tapi setelah mengikuti kegiatan kita minta mereka juga laporan pertanggungjawaban dan dipresentasikan kembali hasil kegiatan yang mereka ikuti, agar hal-hal yang positif yang di dapat dari luar bisa diimplementasikan di perpustakaan. pada intinya saya menekankan kepada pustakawan untuk memberikan masukan ataupun saran atas semua permasalahan yang dihadapi oleh perpustakaan agar supaya keputusan yang dilahirkan merupakan keputusan bersama dari semua elemen perpustakaan agar supaya pustakawan bisa lebih kreatif.
8	Bagaimana anda melihat persoalan integritas dalam memimpin perpustakaan?	Sejauh ini integritas pustakawan sudah sangat memadai, tapi saya sebagai kepala perpustakaan tetap mengupayakan agar pustakawan bisa lebih banyak belajar lagi sehingga perpustakaan bisa dikelola dengan basis yang nilai kuat, apalagi saat ini pergeseran informasi itu bergerak begitu cepat, kalau basis nilai yang dimiliki oleh kita lemah, maka kita akan terbawa arus yang ada. Kalau saya kasih contoh pustakwan yang berintegritas bagus ya, bu khusnul, bu ida, bu Astuti, Bu Wahyani, Isro, Sugeng, bu Wid, mba Siti, yang sepu-sepu itu sangat berintegritas, artinya kalau kasih rambu-rambunya mereka langsung mengerti dan memahaminya. Kalau masalah rekrutmen itu saya kira persoalan UIN nya ya, bukan persoalan perpustakaan. Jadi

		<p>untuk masalah rekrutmen kita memang tidak punya kuasa untuk itu, walaupun berkaitan dengan perpustakaan kita yang tes, tapi kalau untuk pns-nya itu persoalan nasional karena itu wewenang menpan.</p>
Eksistensi Perpustakaan		
1	<p>Bagaimana anda melihat pelaksanaan fungsi penyimpanan perpustakaan?</p>	<p>Perpustakaan sebagai deposit saya kira sudah terlaksana fungsinya, kita sudah dikasih payung hukum oleh pak Rektor bahwa semua orang yang mau naik pangkat wajib untuk menyerahkan karyanya ke perpustakaan, dan perpustakaan mempublikasinya untuk diakses oleh <i>user</i>, sehingga dengan demikian eksistensi perpustakaan akan semakin kelihatan.</p>
2	<p>Bagaimana anda melihat pelaksanaan fungsi informasi perpustakaan?</p>	<p>Kita saat ini sedang memcanangkan akses sibility kemudian fasilitas-fasilitas itu bisa diketahui, seperti yang saya bilang kita ternyata langganan eletronik jurnal, tapi dosen banyaknggak tau kok, baru sekarang saya aja bu Wahyani untuk dimasukan di group <i>whatsapp</i> dosen-dosen dan rektorat dan para para pejabat, saya minta tolong yang namanya perpustakaan itu ada namanya bu wahyani yang akan menjembatani kebutuhan anda semua dengan perpustakaan, bu Wahyani WA group itu mensosialisasikan keberadaan eletronik jurnal yang dimiliki oleh perpustakaan. Nah, untuk menunjang ini maka sumber daya manusia harus kuat, makanya kalau untuk menjalankan akses sibility dalam rangka <i>word calss university</i> maka kita memiliki program di renstranya itu bahwa pegawai perpustakaan harus bisa berbahasa inggris.</p>

		<p>Sehingga dapat meningkatkan komunikasi mereka dengan user. Apalagi anda melihat mereka-mereka yang <i>post doctoral</i> udah mulai datang, maka kalau tidak bisa berbahasa inggris maka mereka hanya akan diam.</p>
3	<p>Bagaimana anda melihat pelaksanaan fungsi pendidikan di perpustakaan?</p>	<p>Kita mempunyai persoalan dengan fasilitas di perpustakaan ini, misalnya AC yang terbatas sehingga membuat ruangnya panas, sehingga membuat user kurang nyaman. Harusnya memang perpustakaan itu menyiapkan ruang diskusi untuk <i>user</i>.</p>
4	<p>Apakah perpustakaan sudah memahami dan melaksanakan fungsi rekreasi dari perpustakaan?</p>	<p>Sejauh ini kalau masalah reaksi saya kira belum terlalu maksimal, tapi kedepanya harus dimaksimalkan, saat ini kami sedang mengumpulkan koleksi-koleksi tentang Sunan Kalijaga untuk membuat Sunan Kalijaga Corner, yang nantinya dapat menjadi tempat rekreasi budaya bagi <i>user</i>.</p>
5	<p>Apakah perpustakaan sudah memahami dan melaksanakan fungsi kultural dari perpustakaan?</p>	<p>Perpustakaan beberapa kali sudah melaksanakan kegiatan-kegiatan berkaitan dengan budaya, misalnya kami melaksanakan pameran kitab kuning, hari batik, hari santri, pameran makanan khas indonesa, dan kemarin ada baca puisi. Perpustakaan harus hidup paling tidak dalam tiga bulan itu ada kegiatannya nda boleh kosong.</p>

TRANSKRIP WAWANCARA

NAMA : Widiyastuti Kartini, S.Sos

JABATAN : Ketua Kelompok Pustakawan

WAKTU : Tanggal 17 Februari 2017 /14.00 Wib

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
Pemenuhan Kebutuhan		
1	Apakah kehidupan anda dirumah sudah merasa nyaman dengan ketersediaan air, udara, dan makanan sehari-hari.?	Alhamdulillah sudah mencukupi sih sejauh ini mas.
2	Selama anda bekerja menjadi pustakawan seberapa sering kenyamanan anda ditanyakan oleh pimpinan anda.	Sejauh ini nggak ada kayanya, kita yang harus menyesuaikan diri, jadi kalau ada masalah saya sampaikan ke pimpinan misalnya pada saat rapat gitu kita sampaikan masalahnya. Sejauh ini saya dengan pimpinan nyaman-nyaman aja, saya sendiri pegawai biasa, siapapun pemimpinnya itulah yang kami ikuti, segala perintahnya kami ikutin dan turuti, jadi tidak harus pimpinan itu gimana-gimana nggak seperti itu.
3	Apakah selama ini gaji yang anda dapat menjadi pustakawan sudah sesuai dengan harapan anda, serta dapat mencukupi kebutuhan hidup keluar anda.	Sejauh ini gajinya cukup dan aturannya memang udah segitu. Dan tunjangan pustakawan juga includ dengan gaji
4	Bagaimana anda merespon gaji yang anda dapat selama ini, sehingga anda tetap mau bekerja mengabdikan diri menjadi pustakawan.?	Apa yang ada disyukuri aja, intinya saya sih fokusnya pada pekerjaan bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas saya.

5	Apakah tempat anda tinggal terbebas dari perang, kekerasan, dan polusi udara.?	Untuk tempat tinggal sejauh ini biasa-biasa saja, aman, tidak ada masalah, dan dekat dengan mahasiswa. Aman dan nyaman, kita juga ikut dipengurus dan membaur dengan masyarakat
6	Apakah selama bekerja sudah mendapatkan suasana kerja yang aman tunjangan kerja, dan jamin masa depan yang memadai.?	kalau tunjangan kerja include dengan gaji, kalau masalah kedepannya dijalani aja, saya fokus kerja saja, terus nantinya ada uang pensiun.
7	Apakah selama menjadi pustakawan dilingkungan pergaulan anda diluar tempat pekerja anda diterima dengan baik oleh keluarga, teman, maupun komunitas anda.?	Sejauh ini rata-rata pemahaman orang kerja di perpustakaan ya nata buku gitu. Tapi kita juga pernah ngisi di pemuda mesjid bagaimana mengelola perpustakaan dan sebagainya, sehingga mereka punya gambaran tentang pengelolaan perpustakaan, agar mereka tau bekerja di perpustakaan tidak hanya ngolah buku, tapi juga tentang manajemen.
8	Selama menjadi pustakawan apakah anda diterima oleh kelompok kerja, teman kerja, dan pimpinan anda sehingga anda bisa merasa aman untuk tetap bekerja sebagai pustakawan.?	Ya alhamdulillah, kalau disini semuanya baik-baik aja, tidak ada masalah, saling mendukung, kalau ada kekurangan diperbaiki.
9	Apakah selama bekerja sebagai pustakawan anda disetujui dan dihargai oleh keluarga anda maupun teman-teman anda diluar lingkungan kerja.?	ya pasti kalau itu, namanya kita punya keluarga saling mendukung juga, yang penting kerjanya bagus.
10	Apakah selama menjadi pustakawan anda dihargai oleh rekan maupun	Saya tidak terlalu memikirkan itu, apapun pekerjaannya dilaksanakan sebaiknya, menurut

	pimpinan anda atas setiap pekerjaan yang ada kerjakan, sehingga anda merasa tetap nyaman bekerja sebagai pustakawan	saya pimpinan memperhatikan pekerjaan staffnya, pada saat rapat kita evaluasi, masalah apa, solusinya bagaimana.
11	Dalam hal pendidikan, religi, hobi, dan pertumbuhan anda sudah merasa terpenuhi sehingga anda bisa bekerja secara tenang dan bisa ikut berpartisipasi terhadap keadaan disekeliling anda.?	Ya kalau dirumah ya ngurus keluarga, pendidikan saya kira cukup, saya sering juga ikut pelatihan kegaitan-kegaitan perpustakaan, pengalamannya dan ilmunya banyak juga di dapat. Di perpustakaan juga ada pengajian rutin.
12	Apakah selama bekerja anda mendapatkan kesempatan untuk pelatihan yang mendorong berkembangnya kreativitas anda, sehingga anda bisa tumbuh dengan kemampuan yang memadai?	Saya pernah juga di utus untuk ikut pelatihan tentang perpustakaan, menghadiri seminar dll, saya tetap berusaha sambil belajar, nanya-nanya kalau nggak tau. Pelaksanaanya kegiatan tersebut secara bergantian atau bergilir.

Motivasi Kerja

1	Bagaimana pola komunikasi yang diterapkan di perpustakaan tempat anda bekerja?	Pola komunikasi terstruktur, misalnya ada setiap minggu pertama itu pertemuan umum antara pimpinan dan semua staf. Ada pertemuan pengurus di minggu kedua. Terus ada pertemuan inti terdiri dari pimpinan dan kovid. Komunikasi yang digunakan sudah lumayan bagus. Kesalahan komunikasi saya kira juga ada, namanya menerima dari seseorang menyampaikan ke lain juga ada. Tapi tidak sampai mempengaruhi pekerjaan.
2	Apakah orientasi kerja yang disusun oleh pimpinan di perpustakaan anda bekerja	Ada juga sih, walaupun belum terlalu dibahas, biasanya pada saat rapat fokusnya masih koleksi, pelayanan, penggunaanya bagaimana supaya pelayanan berjalan

	sudah diarahkan pada kesuksesan organisasi dan pustakawan.?	dengan baik.
3	Apakah anda melihat di perpustakaan anda bekerja sudah menerapkan sistem pengawasan atas setiap pekerjaan pustakawan.?	Ya kalau pengawasan kita ada, pengawasan kitakan berjenjang mas, ada kour, kobid, wakil kepala, baru di pimpinan. Kalau ada karyawan yang melakukan pelanggaran biasanya kita panggil. Kalau namanya orang tua diutarakan di muka umum kan nggak enak.
4	Apakah sistem pengawasan yang terapkan sudah dilakukan secara efektif sehingga membuat anda bisa bekerja secara efektif.?	Menurut saya sudah efektif, walaupun ada pelanggaran juga terjadi. Kalau selama ini ya pelanggarannya rata-rata ringan mas. Cuman di jam kerja dia ninggalkan atau apa nggak minta ijin. Itu akan kita panggil. Paling masalahnya itu yang serng terjadi
5	Bagaimana anda melihat pengakuan terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh pustakawan dari pimpinan anda?	Kalau pengakuan sudah sih, misalnya kalau ada acara diluar biasanya kami dikirim, tapi giliran gitu. Misalnya saya pernah dikirim, terus ada lagi diberi kesempatan buat yang lain. Asal kita bisa menyesuaikan dengan pekerjaan kita agar tidak kosong, dan berkoordinasi dengan yang lain.
6	Apakah pimpinan anda memberikan ruang partisipasi kepada pustakawan dalam setiap perumusan kerangka kerja perpustakaan.?	Setiap masukan sama pimpinan biasanya ditampung. Enaknya gimana, baiknya gimana kita bahas bersama dengan yang lain. Kalau perlu biaya, kalau memang ada tetap direspon dan diakomodir. Dirapat-rapat kita bahasnya sama-sama, biar masalahnya selesai.
7	Apakah selama anda bekerja pimpinan mengadakan kompetisi di internal perpustakaan untuk memacu pustakawan dalam bekerja?	Kalau mengadakan kompetisi internal sejauh ini belum ada. Kalau itu, mungkin nanti mas.

8	Apakah selama ini pimpinan sering memberikan delegasi kepada setiap karyawan dalam bernegosiasia ataupun membangun kerjasama dengan pihak luar?	Sering juga, sesuai dengan topuksinya masing-masing yang diutus.
9	Bagaimana anda melihat integritas pustakawan dalam pekerja selama anda berada di perpustakaan ini?	Sudah bagus, nggak ada masalah, sebenarnya yang bisa menilai itu kepala perpustakaan selaku pimpinan perpustakaan, kita bawahannya mengikuti aja perintah sesuai tugas kami.
Eksistensi Perpustakaan		
1	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksanakan fungsi penyimpanan dari perpustakaan?	Sudah mas, perpustakaan menyimpan koleksi-koleksi buku, ada yang dari sumbangan, pembelian, kita olah biar bisa digunakan oleh pengguna.
2	Bagaimana anda melihat perpustakaan tempat anda bekerja melaksanakan fungsi informasi dari perpustakaan?	Fungsi perpustakaan memang menyediakan informasi buat pengguna. Misalnya pengadaan Biasanya kami melibatkan mahasiswa ataupun dosen terkait dengan masalah pengadaan buku, dalam diskusi pustakawan kami juga melibatkannya. Tapi untuk mahasiswa terbatas mahasiswa part time untuk diskusinya. kalau mahasiswa pada umumnya lewat kotak saran dan media sosial. Kadang terjadi mis komunikasi dengan pihak fakultas, kitakan minta SAP, mereka kadang mintanya yang tahunya lama-lama. Kita carinya susah, malah nggak ketemu. Kita carikan yang baru, tapi mungkin tidak cocok kan jadi masalah. Susahnya di situ mas. Tapi semaksimal mungkin kita berusaha memenuhi kebutuhan beliau-beliau. Kadang terbentur dana

3	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksana fungsi rekreasi dari perpustakaan?	Kalau untuk rekreasi ada, kadang ada yang datang studi banding, dan menilai perpustakaan uin itu bagus, dari situ paling terhibur. Misalnya mas kalau dinalar kadang ada yang datang dari Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang belum belum tau persis masalah perpustakaan tetap kita terima, tapi setelah melihat gedung perpustakaan ternyata besar, bukunya banyak banget kan ikut juga memberikan pemahaman mereka terhadap perpustakaan. Karena taunya mereka perpustakaan disekolah itu di ujung, ruangnya kecil.
4	Bagaimana anda melihat upaya perpustakaan melaksanakan fungsi pendidikan dari perpustakaan?	Pendidikannya perpustakaan menyediakan informasi untuk dibaca, tapi untuk tahun ini akan ada rencana buat ruang diskusi, agar mahasiswa bisa diskusi dan belajar lebih nyaman di perpustakaan.
5	Apakah perpustakaan sudah memahami dan melaksanakan fungsi kultural dari perpustakaan?	Kadang juga kita kerjasama dengan komunitas baca puisi tentang budaya, pas hari batik kita kerja dengan pabrik-pabrik batik, kita hubungin dan adakan pameranya di perpustakaan, terus ada pemutaran film dari kedutaan Kanada, kedutaan Iran. Antusiasnya banyak sekali sampai ruangnya penuh sampai ada yang diluar dikasih layar. Pas hari santri kita adakan hari santri dan kita berpakaian seperti santri. Terus kita undang dosen untuk ngaji kitab kuning.

TRANSKRIP WAWANCARA

NAMA : Dra. Khusnul Khotimah, SS., M.IP

JABATAN : Wakil Kepala Perpustakaan

WAKTU : TANGGAL 17 FEBRUARI 2017 /14.00 WIB

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
Pemenuhan Kebutuhan		
1	Selama anda bekerja menjadi pustakawan seberapa sering kenyamanan anda ditanyakan oleh pimpinan anda.?	Kalau masalah kenyamanan cukup nyamanlah, walaupun ada masalah biasanya saat rapat kita sampaikan permasalahan yang terjadi, kita diskusikan bersama sekaligus mencari solusi yang tepat atas setiap permasalahannya, sehingga pelayanan perpustakaan tetap berjalan lancar.
2	Apakah selama ini gaji yang anda dapat menjadi pustakawan sudah sesuai dengan harapan anda, serta dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga anda.?	Kalau gaji saya kira cukup, kesejahteraan pustakawan saya lihat udah lumayan baik, sudah ada tunjangan, dan juga ada gaji pokok.
3	Bagaimana anda merespon gaji yang anda dapat selama ini, sehingga anda tetap mau bekerja mengabdikan diri menjadi pustakawan.?	Ya disyukuri aja. Saya sih berfikir bagaimana bekerja secara maksimal aja sesuai tupoksi masing-masing.
4	Apakah tempat anda tinggal terbebas dari perang, kekerasan, dan polusi udara.?	Alhamdulillah tempat tinggal saya aman.
5	Apakah selama anda bekerja sudah mendapatkan suasana kerja yang aman seperti tunjangan kerja, dan	Ya, dengan kondisi pustakawan saat ini sudah mencukupi, menurut saya ya.

	jaminan masa depan yang memadai.?	
7	Selama menjadi pustakawan, Apakah dalam pergaulan anda diterima dengan baik oleh teman, maupun komunitas anda.?	Ya ada sih, bagi orang-orang yang tidak tau presepsinya menganggap pustakawan itu pekerjaanya hanya mengurus buku, menunggu buku. Bagi saya, adanya presespi yang seperti itu justru dapat memacu untuk lebih meningkatkan kompetensi yang kita miliki. Agar kita lebih terpacu lagi dalam bekerja.
8	Selama menjadi pustakawan, apakah anda diterima oleh kelompok kerja, teman kerja, dan pimpinan, sehingga anda bisa merasa aman untuk tetap bekerja sabagai pustakawan.?	Kalau kita selama ini bersama pimpinan dan teman-teman pustakawan pada saat rapat saling memotivasi satu sama lainnya. Pimpinan yang sekarang sangat bersemangat dalam memberikan motivasi ke pustakawan-pustakawan. Sehingga saya merasa saya diterima dan dihargai berada di sini.
10	Apakah selama menjadi pustakawan anda dihargai oleh rekan maupun pimpinan dalam setiap pekerjaan yang anda kerjakan, sehingga anda merasa tetap nyaman bekerja sebagai pustakawan	Sangat dihargai, kalau ada kegiatan, kita juga dikirim untuk mengikutinya. Pimpinan saya lihat selalu memberikan semangat agar kita pustakawan bisa meningkatkan pekerjaannya. Dari beberapa pimpinan pak Ari, Bu Sri, Bu Labibah, semuanya mendorong pustakawan itu bisa ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan di luar gitu. Agar bisa mengembangkan kemampuan diri.
11	Dalam hal pendidikan, religi, hobi, dan pertumbuhan, apakah anda sudah merasa terpenuhi sehingga bisa bekerja secara tenang dan bisa ikut berpartisipasi terhadap keadaan disekeliling .?	Alhamdulillah sudah lumayalah, diperpustakaan ada pengajiannya , kita laksanakan untuk menanamkan nilai keagamaan agar supaya pustakawan lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaanya. Ditempat kita tinggal juga ikut berpartisipasi dikegiatan masyarakat juga.
12	Apakah selama bekerja, anda	Ya sejauh ini pimpinan selalu memberikan

	mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang mendorong berkembangnya kreativitas, sehingga anda bisa tumbuh dengan kemampuan yang memadai?	kesempatan buat kita pustakawan, misalnya ada kegiatan diluar dilihat sesuai dengan temanya, misalnya literasi informasi yang dikirim bu Astuti, kalau ada kegiatan tentang referensi bu Wahyani yang dikirim, itu sudah dilakukan selama ini.
--	---	--

Motivasi Kerja

1	Bagaimana pola komunikasi yang diterapkan di perpustakaan tempat anda bekerja?	Menurut saya sudah lumayan efektif, bahwa kalau ada masalah kita diskusikan di WA group.
2	Apakah orientasi kerja yang disusun oleh pimpinan di perpustakaan sudah diarahkan pada kesuksesan organisasi dan pustakawan.?	Pada kesempatan rapat- rapat gitu kita bicarakan juga tentang bagaimana supaya pustakawan bisa ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan, karena kadang-kadang kita juga perlu untuk diberikan semangat biar terpacu.
3	Apakah anda melihat di perpustakaan sudah menerapkan sistem pengawasan atas setiap pekerjaan pustakawan.?	Kitakan ada Kour, Kobid, Wakil Kepala dan ada Kepala perpustakaan. Nantinya disetiap level itu ada urusannya sendiri-sendiri, kalau Kour punya atasan Kobid, nanti Kobid laporanya ke kepala. Itu berjenjang mas, jadi punya tupoksi masing-masing.
4	Apakah sistem pengawasan yang terapkan sudah dilakukan secara efektif sehingga membuat anda bisa bekerja secara efektif.?	Sejauh ini yang saya lihat sudah cukup efektif mas, setiap bidang itu menjalankan tuposiknya masing-masing. Biasanya walaupun ada masalah paling kesalahpahaman gitu, itu tidak sampai berpengaruh ke pekerjaan gitu. Dirapat juga disampaikan masalahnya apa, dan bagaimana solusinya.
5	Bagaimana anda melihat	Iya, tahun ini ada, bagian repositori tahun ini naik, ada

	pengakuan terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh pustakawan dari pimpinan anda?	dikasih penghargaan. Untuk penilaiannya pimpinan yang punya wewenang, pimpinan nanya ke pengunjung siapa pustakawan yang bekerjanya bagus, tapi itu pimpinan yang punya hak untuk mencari tau. Pengharganya itu pimpinan sendiri yang langsung ngasih ke pustakawan, penghargaannya itu anggarannya dari pimpinan bukan diambil dari perpustakaan
6	Apakah pimpinan anda memberikan ruang partisipasi kepada pustakawan dalam setiap perumusan kerangka kerja perpustakaan.?	Ia sangat diberikan, pada saat rapat-rapat kita pustakawan diminta pendapatnya, baik itu masalah teknis maupun masalah rencana perpustakaan ini kedepannya akan seperti apa.
7	Apakah selama anda bekerja pimpinan mengadakan kompetisi di lingkup internal perpustakaan untuk memacu pustakawan dalam bekerja?	Untuk kompetisi sih belum ada, kalau yang kaya ada lomba atau apa di internal perpustakaan, selama ini penilaiannya ya pimpinan yang menilainya, mungkin ada kriteria tertentu itu pimpinan yang tau.
8	Apakah selama ini pimpinan sering memberikan delegasi kepada setiap karyawan dalam bernegosiasia ataupun membangun kerjasama dengan pihak luar?	Ia, misalnya seminar workshop gitu kan, pimpinan mengirim pustakawan, dan diklat-diklat juga kita beri kesempatan kepada yang pustakawan dan non pustakawan, kita berusaha untuk memberikan kesempatan kesemua, itu dilakukan secara merata. Selama masih ada anggaran di pusat maka akan dikirim pustakawannya.
9	Bagaimana anda melihat integritas pustakawan dalam pekerja selama anda berada di perpustakaan ini?	Penting mas, kaya kejujuran misalnya, agar kita juga diantara pustakawa bisa saling mempercayai satu sama lainnya, tapi tetap kita tingkatkan agar tujuan pustakawan bisa dilaksanakan.
Eksistensi Perpustakaan		
1	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda	Ya kalau penyimpanan kita memang tugas perpustakaan, menyediakan tempat dan kita mengelola koleksi-

	bekerja sudah melaksanakan fungsi penyimpanan dari perpustakaan?	koleksinya.
2	Bagaimana anda melihat fungsi perpustakaan dalam menyediakan informasi?	Kita mengadakan koleksi, prosesnya kita menerima masukan dari pemustaka, dosen, kita kirimkan ke dosen-dosen, kemudian dari pustakawan juga mendiskusikan koleksi-koleksi yang dibutuhkan. Mahasiswa juga banyak yang kasih masukan, terutama mahasiswa yang part time, tapi selama anggaran ada tetap kami ajukan disesuaikan dengan anggaran yang ada. Kalau sekarang anggaran berkurang 200 juta aja nggak dapat kayanya karena ada pemotongan-pemotongan dari pusat.
3	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksana fungsi pendidikan dari perpustakaan?	Sebenarnya kita sudah berusaha ya, menyediakan tempatnya. Tapi nggak tau nanti penilaian pemustaka, bisa jadi beda dengan penilaian pustakawan. kita sudah berusaha sih, cuman kalau ada yang kurang kita coba sampaikan lagi ke pimpinan gitu.
4	Bagaimana anda melihat upaya perpustakaan melaksanakan fungsi rekreasi dari perpustakaan?	Kita menjelaskan kepada pemustaka bahwa salah satu fungsi perpustakaan itu untuk rekreasi, dalam hal ini kita dari pihak perpustakaan menyediakan koleksi yang sifatnya rekreatif, seperti koleksi fiksi, koran, majalah populer, dan menyediakan jaringan internet.
5	Apakah perpustakaan sudah memahami dan melaksanakan fungsi kultural dari perpustakaan?	Kita selain menyimpan karya-karya cetak berupa koleksi, kita mencoba mengadakan kegiatan-kegiatan yang berbau budaya, kemarin itu ada hari batik, kita sesuaikan, kita adakan pameran batik, hari santri kita ikut berpartisipasi, jurusan juga mengadakan pameran budaya kita juga mendukungnya, kita sediakan tempat

		untuk pemerannya. Terus kita adakan pemeran kitab kuning juga.
--	--	--

TRANSKRIP WAWANCARA

NAMA : Dra. Ida Nura'aini Hadna, M.Pd

JABATAN : Kobid Layanan Teknis

WAKTU : Tanggal, 17 Februari 2017/ pukul 10.30 WIB

No	PEMBAGIAN TEORI	JAWABAN INFORMAN
Kebutuhan Pustakawan		
1	Apakah kehidupan anda dirumah sudah merasa nyaman dengan ketersediaan air, udara, dan makanan sehari-hari.	Saya tinggal di Babarsari dekat UPN itu mas, kebetulan sih kan di perumahannya. Jadi ketika orang-orang bilang Babarsari rame sekali, ketika orang masuk rumah saya sepi aja, makanya kalau teman-teman pas ngantar sering bilang enak sekali tinggal di sini ya. Kalau nyaman alhamdulillah sejauh ini. Nggak kedengaran bising-bising kendaraan di jalan raya.
2	Selama bekerja menjadi pustakawan seberapa sering kenyamanan anda ditanyakan oleh pimpinan anda.	Sejauh ini nyaman dari gedung sih ia, kalau kenyamanan di ruang layanan nggak nyamannya karena panas. AC nya ada cuman kurang, dengan jumlah orang yang sebanyak itu sehingga masih kurang nyaman. Tapi kalau melihat perpustakaan lain, sibuk bagaimana mencari <i>user</i> , kita malah jumlah pengunjungnya banyak. Makanya kita pinginnya <i>space learningnya</i> itu dipisah, biar rak bukunya tidak satu denga ruang baca. Sehingga nanti tahun 2018 tidak ada <i>part time</i> itukan berat sekali kalau kondisinya masih seperti sekarang ruang buku dan ruang belajar jadi satu. Sejak saya masih di kobid layanan di rapat-rapat kami udah memikirkan itu. Apalagi menghadapi kebijakan yang nanti meniadakan <i>part time</i> , semuanya harus selving. Hanya memang dari segi gedungnya sedang kami pikirkan bagaimana model desainnya yang tepat supaya lebih tertutup.
3	Apakah selama ini gaji yang anda dapat menjadi	Kalau saya orangnya melihat suatu pekerjaan dengan memaksimalkan kerja, jadi apapun hasilnya itulah yang

	<p>pustakawan sudah sesuai dengan harapan, serta dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.?</p>	<p>kita dapat, apalagi sekarang kan udah standarnya. Ya udah pemerintah sudah membuat standarnya seperti ya harus diterima dan tidak bisa diprotes, mungkin berbeda dengan swasta yang mudah proses pengusulan kenaikan gaji. Walaupun sekarang ini sudah ada remunerasi dan yang lainnya dilihat berdasarkan kinerja. Meskipun begitu masih agak sulit juga untuk dipenuhi perbedaan insentifnya berdasarkan kerja tadi. Bagi saya insentifnya udah cukup, walaupun disini, saya tidak membedakan antara yang pustakawan maupun tidak. Kalau melihat secara keseluruhan pada dasarnya pustakawan itu ada gredanya. Itu sudah jelas. Yang pustakawan Madya sekian, yang pustakawan tingkat ahli sekian, yang pustakawan tingkat utama sekian. Masalahnya antara kasubag, kabag, staf, tenaga kontrak, begitu kan tidak. Akhirnya sekarang yang menjadi patokannya adalah pustakawannya. Kabag itu hanya membuat grade di atas sedikit pustakawan muda. Jadi kalau melihat seperti itu, orang-orang yang di pusat atau pengambil kebijakan seperti itu. Pustakawan perorangan gitu ya, dia tau kerjanya si A, si B begitu ya. Jelas greatnya lebih tinggi di atas JLU. Dan posisi greatnya dengan pustakawan tidak terlalu beda. Dan pekerjaannya tidak ada bedanya. Sehingga membuat pustakawan juga agak cemburu dengan itu semua. Misalnya kemarin pimpinan pemberi kebijakan protes adanya <i>part time</i> yang banyak, itu kerjanya apa, dan pustakawan ngapain. Misalnya dia melihat pekerjaan pustakawan yang dia tau, karena dia bisa lihat. Sementara yang kelihatan itu yang itu tadi, pustakawan yang bekerja seperti kuli itu, yang dimana ketika bekerja sedikit berbeda saja sudah protes. Itulah masalahnya.</p>
--	---	---

4	<p>Bagaimana merespon gaji yang anda dapat selama ini, sehingga anda tetap mau bekerja mengabdikan diri menjadi pustakawan.?</p>	<p>Kalau saya pribadi bersyukur dengan apa yang saya dapat saat ini. Pada tahun 1997 atau 1998 ada sentralisasi ada yang dipindah ke perpustakaan, saya juga berangkat S2, saya belum kuliah perpustakaan, saya S1 sastra UNY, dan S2 . Sejauh ini saya nyaman di perpustakaan, karena diawal saya ditempatkan dibagian kasubag universitas, lalu setelah itu saya minta dipindah ke perpustakaan., tapi cuman kadang perlu juga lebih detail penyaliaannya, biar lebih terlihat dan obyektif kerja pustakawannya, enakan kalau dievaluasi, sesuai kerja dan gaji yang didapatnya. Pengalaman saja, saya itu kan belum jadi pustakawan, saya jadi pustakawan itu baru tahun 2012. Saya pingin kerja di perpustakaan jadi waktu itu tidak ingin jadi pustakawan, karena saya sering kecewa lihat teman-teman yang pustakawan kayanya kalau bikin angka kredit itukan fiktif tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Saya juga tau kinerja beliau. Sementara ya itu tadi pangkat menjadi tinggi, otomatis angka kreditnya naik dan dapat tunjangan. Karena kita juga jelas kalau yang pustakawan ada tunjangannya, kalau yang sturktural nggak ada. Karena itulah saya nggak mau jadi pustakawan. Tapi saya senang bekerja dan nyaman bekerja di perpustakaan dan saya ndak pingin bekerja di luar perpustakaan. Baru pada kepemimpinan bu sri sekitar tahun 2008 saya diusulkan untuk ikut CPTA dan baru tahun 2012 saya jadi pustakawan. Kebetulan waktu itu saya wakil kepala perpustakaan, dimana posisinya merupakan jabatan yang strategis dan saat itu juga ada keinginan bahwa pustakawan diusahakan untuk menduduki jabatan starategis, saya waktu itu sudah di pindahkan ke pascasarjana Tapi saya nggak mau. Ya udah waktu itu pak Ari bilang kalau</p>
---	--	---

		nggak mau, ya kamu harus jadi pustakawan. Akhirnya saya ajukan angka kredit baru 2012 jadi pustakawan.
5	Apakah tempat anda tinggal terbebas dari perang, kekerasan, dan polusi udara.?	Allahamdulillah aman kalau tempat saya.
6	Apakah selama anda bekerja sudah mendapatkan suasana kerja yang aman tunjangan kerja, dan jamin masa depan yang memadai.?	Ya allhamdulillah apa yang sekarang memang udah pilihan, saya nyaman jadi pustkawan, fokus kerja aja biar kita bisa maksimal melaksanakan tugas, melayani pengguna.
7	Apakah selama anda menjadi pustakawan dilingkungan pergaulan anda diluar tempat pekerja anda diterima dengan baik oleh keluarga, teman, maupun komunitas anda.?	Sebenarnya masalah penerimaan orang terhadap profesi pustakawan itu tergantungnya dari kita juga. Misalnya saya ikut konferensi apa gitu, hadiri seminar apa. Suami saya sendiri jadi punya pemahaman bahwa menjadi pustkawan sama saja dengan pekerjaan lainnya. Kerjaan pustakawan itukan yang teknis juga ia, yang non teknis juga ia, Jadi bagi saya itu tantangan dan hal yang menarik. Orang di luar punya stigma bahwa pustakawan itu menunggu orang, jaga buku, padahal kita sendirikan tidak seperti. Pekerjaannya kompleks banget. Urus diri sendiri aja nggak sempat.
8	Selama anda menjadi pustakawan apakah anda diterima oleh kelompok kerja, teman kerja, dan pimpinan anda sehingga anda bisa merasa aman untuk tetap bekerja sabagai pustakawan.?	Kalau di kita pimpimnan meminta kita untuk menulis di Koran misalnya untuk sosialisasi apa perpustakaan itu seperti apa. Kalau sendiri lebih banyak langsung ke facebook gitu ya. Menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan perpustakaan, karena di facebook teman saya dari SD, SMP, kuliah gitu kan tidak sesama profesi. Ketika saya mengupdate kegiatan perpustakaan, ketika saya posting foto mengikuti kegiatan perpustakaan keluar negeri teman2

		<p>saya merespon, wah kegiatan perpustakaan keren-keren ya. Kalau secara organisasi belum ada rancangan kegiatan untuk menjelaskan profesi perpustakaan itu seperti apa, tapi kalau kaya pameran dan kegiatan-kegiatan perpustakaan lainnya kita sering lakukan. Tetapi ketika kita masuk ke medsos hasil kegiatan tersebut, orang akan menilai perpustakaan kan bagus juga, tidak hanya menjaga ini buku saja.</p>
9	<p>Apakah selama anda bekerja sebagai pustakawan anda disetujui dan dihargai oleh keluarga anda maupun teman-teman anda diluar lingkungan kerja.?</p>	<p>Sangat dihargai, tinggal bagaimana kita menjelaskan saja tentang profesi kita ke orang lain</p>
10	<p>Apakah selama menjadi pustakawan anda dihargai oleh rekan maupun pimpinan anda atas setiap pekerjaan yang ada kerjakan, sehingga anda merasa tetap nyaman bekerja sebagai pustakawan</p>	<p>Di perpustakaan itu kan kemarin ngadain kegiatan yang berupa reward diperuntukan bagi semua pekerja perpustakaan baik pustakawan maupun non pustakawan. Itu yang nilai langsung dari kepala dan dan dananya juga dari kepala perpustakaan. Terus yang suka menulis juga menjadi penghargaan, mislanya kemarin ada yazid dia kan suka menulis di koran, dia juga mendapatkan penghargaan. Misalnya saya kemarin dikirim ke Makasar untuk mengikut kegiatan. Hal-hal semacam itu juga merupakan bagian dari penghargaan disamping dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.</p>
11	<p>Dalam hal pendidikan, religi, hobi, dan pertumbuhan anda sudah merasa terpenuhi sehingga anda bisa bekerja secara</p>	<p>Bagi saya sih masalahnya kita bekerja maksimal saja, apapun hasilnya kita terima. Sejauh ini sih, saya sangat senang bekerja di perpustakaan.</p>

	tenang dan bisa ikut berpartisipasi terhadap keadaan disekeliling anda.?	
12	Apakah selama bekerja anda mendapatkan kesempatan untuk pelatihan yang mendorong berkembangnya kreativitas anda, sehingga anda bisa tumbuh dengan kemampuan yang memadai?	Kalau pelatihan saya sering ikut, misalnya kemarin saya ke makasar, berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan seminar. Misalnya saya juga ikut presentasi makalah, kaya kemarin ke ponorogo, ugm dan lainnya. Kepala perpustakaan juga sangat memperhatikan kalau ada undangan seminar gitu. Misalnya tentang pengembangan atau manajemen perpustakaan ya kepala langsung yang turu, tapi kalau berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang teknis kepala memberikan kesempatan pada pustakawan-pustakawan yang kompeten dalam bidang itu.

Motivasi Kerja

1	Bagaimana pola komunikasi yang diterapkan di perpustakaan tempat anda bekerja	Kalau masalah komunikasi sih baik-baik aja, saya sama bu Labibah itu kaya teman aja sih, kebetulan dari dulu juga pak ari, bu sri, sama juga dekatnya. Teman-teman juga rasanya sih sampai sekarang kaya pak ari, bu sri, baik aja. Kalau pas beratam mislanya beda pendapat biasa-biasa aja sih. Tidak sampai pada miss komunikasi, paling beda pendapat aja sih sejauh ini.
2	Apakah orientasi kerja yang disusun oleh pimpinan di perpustakaan anda bekerja sudah diarahkan pada kesuksesan organisasi dan pustakawan.?	Sejauh ini tetap kita bicarakan dalam dikusi maupun rapat-rapat, walaupun tetap menjadi pekerjaan yang penting juga buat kita, karena secara kuantitas jumlahnya udah cukup banget. Walaupun secara kualitas masih kurang. Tapi itu menjadi PR buat kita semua sih.
3	Apakah anda melihat di perpustakaan anda bekerja sudah menerapkan sistem	Kalau kita disinikan ada koordinator urusan. terus ada koordinator bidang dan ada juga kelompok pustakawan jadi sistem pengawasannya dilakukan berjenjang, kalau

	pengawasan atas setiap pekerjaan pustakawan.?	masalahnya bisa diselesaikan ditingkat Kour ya nda perlu dibawah kerapat pimpinannya. Pokoknya tergantung masalahnya juga sih.
4	Apakah sistem pengawasan yang diterapkan sudah dilakukan secara efektif sehingga membuat anda bisa bekerja secara efektif.?	Di sini juga ada juga sih pustakawan yang angkat kreditnya tinggi, tapi kerjanya kurang. Kontrolnya masih dalam sebatas pembuatan laporan kegiatan kerja. Jadi yang ngontrol tu kepala langsung. Karena kadang kalau kita yang kasih tau ya susah. Ya udah kepala langsung yang mengontrolnya, sehingga sejauh ini sih udah cukup baiklah proses pengontrolanya.
5	Bagaimana anda melihat pengakuan terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh pustakawan dari pimpinan anda?	Sejauh ini pengakuannya udah lumayan bagus, kalau yang dulu itu kita melihat pemerataan juga dengan melihat metarinya apa, mislanya tentang webometrics yang dikirim yang mengerti itu pak sugeng atau yang lainnya. Atau juga mislanya berkaitan dengan bidang yang lain, orang yang dikirim disesuaikan juga. Kalau kita melihat di perpustakaan lain yang banyak dikirim itu kepalanya. Kalau di UIN nggak, sejak jamannya pak ari, bu sri, sampai bu labibah ini yang maju tu pustakawannya.
6	Apakah pimpinan anda memberikan ruang partisipasi kepada pustakawan dalam setiap perumusan kerangka kerja perpustakaan.?	Kita disini sejauh ini kalau pas gitu, pimpinan meminta masukan dan kita semua memberikan pendapat atas setiap persoalan yang dihadapi dan pimpinan cukup terbuka sih dalam hal ini. Tapi ada juga yang sangat imbisi gitu, sama pimpinan ada yang dipindahkan ke tempat lainnya. Biasanya kepala peprustakaan itukan merupakan jabatan yang prestisius gitu kan, tapi di sini pada nggak mau.
7	Apakah selama anda bekerja pimpinan mengadakan kompetisi di internal perpustakaan untuk memacu pustakawan dalam bekerja?	Sejauh ini yang secara resmin gitu sih belum ada. Akan tetapi pimpinan selalu mendorong para pustakawan untuk menulis, dan mengikuti kegaitan seminar, dan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pengembangan diri pustakawan. Kita disini tidak ada sih yang bersaing atau

		berkompetensi gitu. Misalnya untuk menjadi jabatan kepala peprustakaan, tapi disini pada nggak mau. Tapi masalahnya juga dengan tidaknya ada kompetensi jadi semuanya datar aja sih. Misalnya juga ada kegiatan ke luar negeri gitu, kadang saling nunjuk. Itu bedanya menurut saya kita disini dengan teman-teman yang lain.
8	Apakah selama ini pimpinan sering memberikan delegasi kepada setiap karyawan dalam bernegosiasia ataupun membangun kerjasama dengan pihak luar?	Kalau masalah itu yang kita disini sudah ada sendiri-sendiri sih. Misalnya BPAD kalau tu tentang kepala perpustakaan ia yang berangkat kepalanya. Tapi dilihat juga sih, ke BPAD itu dalam rangka apa, topik yang dibahas apa. Kalau masalah TI yang dibahas maka yang diutus kabid TI-nya yang berangkat. Kalau masalah IPI, FPPTI, di sini juga ada pengurusnya. Jadi utusan yang dikirim disesuaikan topik apa yang dibahas.
9	Bagaimana anda melihat integritas pustakawan dalam pekerja selama anda berada di perpustakaan ini?	Ya masih harus ditingkatkan, karena pustakawan kan nggak merata juga kemampuannya, ada yang bagus ada yang kerjanya teknis-teknis aja, jadi kalau ditanya masih ada, ya ada.
Eksistensi Perpustakaan		
1	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksanakan fungsi penyimpanan dari perpustakaan?	Kalau itu sudah sangat jelas, memang tugas perpustakaan itu menyimpanan koleksi baik hadiah maupun dari hasil pembelian,
2	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksanakan fungsi pendidikan dari perpustakaan?	Kalau kunjungan mahasiswa udah lumayan ramai. Kita tu selama ini ingin perpustakaan bisa di kunjungi oleh banyak orang. Kalau kunjungan mahasiswa udah lumayan ramai. Tapi dari sisi dosen masih kurang, mislanya dosen yang alumni sini, dulu waktu jadi mahasiswa pernah ke perpustakaan, kadang mindsetnya masih pake cara pandang

		<p>yang lama gitu, perpustakaan tu nda menarik, bukunya kurang <i>update</i>. Tugas kita tu ya itu bagaimana terutama dosen itu kita ajak untuk mengunjungi perpustakaan, apalagi sekarang bu Labibah itu sangat fokus sekali mempromosi perpustakaan di group dosen-dosen tentang <i>website</i> perpustakaan, cara menggunakan opac, ternyata banyak yang nggak tau kan, sehingga dari dulu PR kita memang menjelaskan itu kepada dosen-dosen disamping mahasiswanya. Kalau kami dari mahasiswa mas akan berusaha terus meningkatkan dalam rangka membantu mahasiswa dan dosen</p>
3	<p>Bagaimana melihat perpustakaan tempat anda bekerja melaksanakan fungsi informasi dari perpustakaan?</p>	<p>Kalau dari fungsi informasinya kita kan dapat catalog baik printingnya maupu soft filenya dari penerbit itu kita kirim ke fakultas. Kami juga meminta SAP dari prodi terkait kebutuhan koleksinya, tapi dari sekian yang kami kirim hanya satu yang balik tapi itu kalau nda konfirmasi secara pribadi kembali ke pihak fakultas itu susah baliknya. Tapi kalau saya lebih senang pribadi aja ke dosen siapa gitu, itu kami lakukan setiap tahunnya. Misalnya sekarang anggaran menurun 200 juta itu kecil banget, mengingat kebutuhan akan penambahan koleksinya tinggi. Malah dari fakultas itu kita cancel beberapa karena takutnya dana yang ada tidak memenuhi.</p>
4	<p>Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksana fungsi rekreasi dari perpustakaan?</p>	<p>Ia kalau dari sisi koleksi, misalnya buku-buku novel, motivasi, terus koleksi tentang Sunan Kalijga, kayanya tahun ini Sunan Kaliga corner akan mulai dibuka di lantai 4. Mungkin nanti bisa dibantu ya, karena koleksi sangat langka, dulu saya waktu kuliah mau nulis tentang Sunan Kalijga, tapi karena koleksi sangat susah akhirnya nggak jadi.</p>
5	<p>Apakah perpustakaan sudah</p>	<p>Kalau dari fungsi budaya karena masalah anggaran kami</p>

	memahami dan melaksanakan fungsi kultural dari perpustakaan?	tidak memprogramkan secara khusus, tapi kemarin kami melaksanakan kaya kegiatan pameran batik, hari santri, pameran kitab kuning, terus ada lagi pameran makanan khas daerah dengan mahasiswa perpustakaan, itu kami lakukan dengan kerjasama, kedepan kami sih inginnya terus ada sih.
--	--	---

TRANSKRIP WAWANCARA

NAMA : Sri Astuti, SIP.,M.IP

JABATAN : Kobid Layanan

WAKTU : Tanggal, 21 Februari 2017/ pukul 10.35 WIB

No	PEMBAGIAN TEORI	JAWABAN INFORMAN
Kebutuhan Pustakawan		
1	Apakah kehidupan anda dirumah sudah merasa nyaman dengan ketersediaan air, udara, dan makanan sehari-hari.	Tempat saya tinggal itu kebanyakan mahasiswa, lingkungannya udah bagus gitu, membaca gitu. Kalau tempat tinggal saya udah nyaman lah, apa yang ada itu di syukuri aja, masalahnya kita jalani aja dan kerjakan sebaiknya, saya itu orang tidak terlalu mempermasalah hal-hal yang begitu, intinya kita kerja dengan maksimal.
2	Selama bekerja menjadi pustakawan seberapa sering kenyamanan anda ditanyakan oleh pimpinan anda.	Saya kok nggak pernah ya mendengar pimpinan bertanya seperti ke saya sebagai pribadi gitu ya.
3	Apakah selama ini gaji yang anda dapat menjadi pustakawan sudah sesuai dengan harapan anda, serta dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga anda.	Kalau masalah gaji sih bagi saya standar ya, kan udah aturannya yang ada dari pemerintah, yang penting menurut saya dengan gaji segitu tetap bekerja dengan baik, dan kita juga berkarya gitu mas.
4	Bagaimana merespon gaji yang anda dapat selama ini, sehingga anda tetap mau bekerja	Ya itu tadi mas, apa yang ada di syukuri aja, pengtinya kita tetap kerjanya baik.

	mengabdikan diri menjadi pustakawan.?	
5	Apakah tempat anda tinggal terbebas dari perang, kekerasan, dan polusi udara.?	Ya kalau masalah itu kayanya nggak ada, lumayan amanlah walaupun tempat saya tinggal banyak mahasiswanya malah lingkungan bagus gitu.
6	Apakah selama anda bekerja sudah mendapatkan suasana kerja yang aman tunjangan kerja, dan jaminan masa depan yang memadai.?	Kalau masalah kehidupan pokoknya disyukuri ajalah. Untuk tunjangan kerja ya itu tadi, dari gaji itu mas. Gaji segitu, remonnya segitu, pensiunnya segitu. Cukup nggak cukup di cukupi aja mas. Masalah keamanan menurut saya sih perpustakaan aman-aman kok. Kalau saya sih orangnya nyaman-nyaman saja, kalau kita sudah kerja sini itu kan kita sudah menerima kaya sudah terikat dengan kontrak. Tapi sejauh saya merasa nyaman. Kita juga tidak dibantasi untuk itu, untuk ini, saya kira nggak. Ya bagi saya nyaman-nyaman saja.
7	Apakah selama anda menjadi pustakawan dilingkungan pergaulan anda diluar tempat pekerja anda diterima dengan baik oleh keluarga, teman, maupun komunitas anda.?	Kalau di awal-awal ia mas, pertamanya saya masuk di D3 perpustakaan UGM kan. Waktu itu benar-benar nggak nyaman ketika teman-teman ku diterima dimana gitu yang bergengsi, terus di jurusan perpustakaan ngapain.. Terus pokoknya nggak pada sampai selama kuliah gitu. Apalagi waktu awal-awal kita kuliahnya di Fisipol yang orang-orangnya terkenal gitu. Tapi setelah bekerja berbeda, di UIN sendiri waktu itu perpustakaan sangat di perhatikan. Jadi ya lama-lama enak juga ya bekerja di perpustakaan. Di keluarga sendiri sih biasa aja mas responnya, tapi setelah diterima jadi PNS jadi Waow gitu, karena waktu menjadi PNS itu keren. Karena di UIN Rektor sangat memperhatikan perpustakaan jadi ya di keluarga merespon dengan baik gitu..
8	Selama menjadi	Dari pimpinan responnya bagus sih sampai sekarang terhadap

	pustakawan apakah anda diterima oleh kelompok kerja, teman kerja, dan pimpinan anda sehingga anda bisa merasa nyaman untuk tetap bekerja sebagai pustakawan.?	perpustakaan. Teman-teman pustakawan juga memandang perpustakaan itu dengan bagus kok. Kita bekerja dengan baik, akur dan saling membantu lah satu sama lainnya.
9	Apakah selama anda bekerja sebagai pustakawan anda disetujui dan dihargai oleh keluarga anda maupun teman-teman anda diluar lingkungan kerja.?	Responnya bagus lah, walau meraka tidak terlalu memahami perpustakaan seperti saya. Sampai kadang ketika pergi-pergi untuk acara perpustakaan itu, ditanya kamu kemana lagi ni, ada urusan apalagi ni diluar, apalagi kakak saya kan pns juga, tapi jarang sekali pergi-pergi atau diutus keluar gitu. Saya waktu itu kemana, keluar negeri juga lumayan lah, beberapa kali gitu. Sampai keponakan saya bilang kerja di perpustakaan keren ya gitu.
10	Apakah selama anda menjadi pustakawan anda dihargai oleh rekan maupun pimpinan anda atas setiap pekerjaan yang ada kerjakan, sehingga anda merasa tetap nyaman bekerja sebagai pustakawan	Kalau masalah reward menurut saya lumayan bagus mas, masilnya saya berprestasi gitu akan dikirim untuk mengikuti kegiatan gitu, jadi rewardnya itu tidak selalu berbentuk uang. Itu menurut saya secara pribadi. Terus misalnya kita ada kerjasama terus disitu ada pelatihan dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan pustakawan. Yang berprestasi itu diutus untuk mengikutinya.
11	Dalam hal pendidikan, religi, hobi, dan pertumbuhan anda sudah merasa terpenuhi	Kalau saya sih orangnya nyaman-nyaman saja, tidak terlalu melihat ini itu. Masalah terpenuhi atau tidak disyukuri aja. Apalagi lingkungan saya banyak mahasiswa, bagus gitu

	sehingga anda bisa bekerja secara tenang dan bisa ikut berpartisipasi terhadap keadaan disekeliling anda.?	nuansa ilmiahnya.
12	Apakah selama bekerja anda mendapatkan kesempatan untuk pelatihan yang mendorong berkembangnya kreativitas anda, sehingga anda bisa tumbuh dengan kemampuan yang memadai?	Kami di perpustakaan uin biasanya akan sangat didorong yang berprestasi untuk mengikuti pelatihan ataupun seminar gitu, itu dilihat dari prestasinya juga, kadang ketika ada acara pelatihan atau seminar gitu kita kadang sama-sama dorong, walaupun terkadang yang bersangkutan tidak merespon,tapi setelah didorong baru mau. Di UIN sangat terbuka banget ketika ada pustakawan ingin menulis atau menerbitkan tulisan itu dibantu, tulisannya kita saling koreksi. Kita secara organisasi juga membicarakan tentang pengembangan sumber daya manusia. Karena kalau kita bicara pengembangan perpustakaan kan salah satu poin yang harus diperhatikan adalah peningkatan SDM. Sehingga pustakawan dikirim untuk mengikut kegiatan-kegiatan. Misalnya pustakawan nggak pernah ikut nanti pimpinan menanyakan ke yang bersangkutan tentang minat yang disukainya dalam bidang perpustakaan agar bisa dibantu serta diikuti sertakan. Jadi apapun itu usaha dari kita, tetap kembali pada individunya. Ada juga yang setelah di dorong-dorong tapi nggak mau juga. Itu ada juga. Tapi ada juga yang setelah di dorong akhirnya berkembang juga.
MOTIVASI KERJA		
1	Bagaimana pola komunikasi yang diterapkan di perpustakaan tempat	Kalau pimpinan sih komunikasinya terbuka, nggak harus di omongin apa gitu, yang resmi. Kaya gitu nggak. Di media sosial juga sangat terbuka, kadang beliau ngomong “silakan WA saya 24 jam” jadi kalau kendala komunikasi sih nggak ada

	anda bekerja	sejauh ini menurut saya. Saking dekat kami dengan pimpinan malah manggilnya bukan bu labibah, malah manggilnya mak..
2	Apakah orientasi kerja yang disusun oleh pimpinan di perpustakaan anda bekerja sudah diarahkan pada kesuksesan organisasi dan pustakawan.?	Jadi kita itu sedang menyusun renstra induk pengembangan (RIP) pengembangan perpustakaan. Ketika pengusunan RIP meminta pendapat dari pengurus pustakawan dan tim pengembangan yang terdiri dari dosen2 perpustakaan itu. ketika pengurus diminta pendapatnya secara tidak langsung pustakawan juga ikut terlibat memberikan masukan terhadap pengembangan potensi diri pustakawan.
3	Apakah anda melihat di perpustakaan anda bekerja sudah menerapkan sistem pengawasan atas setiap pekerjaan pustakawan.?	Kita ka ada kour-kour, terus itu ada kobid-kobid. Jadi kour-kour itulah yang mengawasi kalau kour-kour itulah yang langsung di lapangan. Walaupun ada masalah yang terjadi kita lihat masalahnya kalau itu tidak terlalu serius tidak terlalu menyangkut bidang lain itu kita bawa ke rapat bersama. Misalnya masalah buku rusak, itu kan bukan bidang saya sehingga membutuhkan koordinasi dengan bidang pengembangan yang bertugas dengan hal-hal yang seperti itu.
4	Apakah sistem pengawasan yang diterapkan sudah dilakukan secara efektif sehingga membuat anda bisa bekerja secara efektif.?	Menurut saya sistem pengawasannya sih sudah cukup efektif sejauh ini. Karena prosesnya dilakukan secara bertahap. Walaupun ada mis komunikasi itu tidak sampai pada hal-hal yang substansi. Paling kesalahpahaman biasa. Tapi setelah dijelaskan dipahami juga.
5	Bagaimana anda melihat pengakuan terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh pustakawan dari pimpinan anda?	Perpustakaan sangat mendukung setiap prestasi pustakawan. Misalnya ada pustakawan yang lolos papernya mengikuti seminar gitu, kalau tidak mahal-mahal amat kita langsung dibantu, kita ada anggaran juga untuk masalah seminar. Yang kemarin saya, sama bu Ida, dan Fathul <i>call paper</i> diterima itu langsung dibantu sepenuhnya dari perpustakaan. Kalau

		<p>pemberian piagam prestasi mulai tahun 2016 dilakukan. Itu terbuka untuk umum tidak dibatasi hanya buat pustakawan.</p> <p>Yang mendapatkan pak triyono, misalnya kalau anda lihat pak triyono secara kemampuan mungkin kalau dibandingkan dengan bu khusnul yang WaKa itu berbeda. Tapi bu labibah melihatnya pada konteks lain. Mungkin dengan kerjanya pak triyono dengan keramahannya, kadang buku yang rusak dia langsung perbaiki. Padahalnya itu bukan tupoksinya dia. Saya kira mungkin itu yang dilihat.</p>
	Masalah integaritas	<p>Menurut saya itu dilakukan, apalagi sekarang kita tidak lagi dapat tukin, tapi sudah berupa remon, dan di remon itu setiap bulan kepala perpustakaan harus menilai kerjanya bagaimana, kejujurannya, tingkah laku dan semacam itulah. Sehingga sering diingatkan. Tapi kadang-kadang ada yang setelah diingat tetap saja tidak berubah. Tapi itu biasalah dimana-mana itu terjadi.</p>
6	Apakah pimpinan anda memberikan ruang partisipasi kepada pustakawan dalam setiap perumusan kerangka kerja perpustakaan.?	<p>Kalau masalah partisipasi sangat terbuka, setiap pustakawan pada setiap rapat diikutisertakan dan memberikan ide dan gagasan atas setiap masalah ataupun kebutuhan yang diinginkan perpustakaan, sama hal juga ketika penyusunan renstra pengembangan perpustakaan.</p>
7	Apakah selama anda bekerja pimpinan mengadakan kompetisi di internal perpustakaan untuk memacu pustakawan dalam bekerja?	<p>Kalau masalah kompetisi sih sejauh ini belum ada yang secara terbuka. Tapi kita saling memotivasi satu lainnya untuk lebih terpacu misalnya yang jarang mengikuti kegiatan kita dorong untuk mengikutinya.</p>

8	Apakah selama ini pimpinan sering memberikan delegasi kepada setiap karyawan dalam bernegosiasia ataupun membangun kerjasama dengan pihak luar?	Ia, dalam hal itu kepala perpustakaan melihat juga, kalau itu menyangkut masalah kebijakan maka yang pergi untuk menangani masalah tersebut ya kepala. Tapi kalau itu masalahnya yang teknis itu biasanya diwakilkan pada yang paham akan hal itu, bisa Kour ataupun Kobid
9	Bagaimana anda melihat integritas pustakawan dalam pekerja selama anda berada di perpustakaan ini?	Ya masih harus ditingkatkan lagi menurut saya, saya nggak berhak menilai satu sama lain, kalau saya fokus pada pekerjaan masing-masing aja, agar kita bisa maksimal kerjanya.

Eksistensi Perpustakaan

1	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksanakan fungsi penyimpanan dari perpustakaan?	Jelas kalau fungsi penyimpanan itu tugas utama perpustakaan, walaupun gedung kita inikan masih perlu ditambah agar lebih luas dan bisa menampung banyak koleksi, dari pada juga ruang baca yang luas buat pengujungnya sih.
2	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksanakan fungsi pendidikan dari perpustakaan?	Menurut saya perpustakaan itu memang topuksinya ya menjalankan fungsi pendidikan. Bu labibah itu sangat mempromosi perpustakaan, selama ini kalau dari mahasiswa udah cukup tinggi yang menggunakannya. Tapi kalau ditingkatan dosen masih kurang. Bu labibah mempromosikan itu ke dosen-dosen melalui group WA.
3	Bagaimana anda	Kalau masalah fungsi informasi kita sejauh ini masih pada

	melihat perpustakaan tempat anda bekerja melaksanakan fungsi informasi dari perpustakaan?	tataran menyediakan menyediakan koleksi sih, kalau sampai pada konteks mengajak mahasiswa berdiskusi tentang kebutuhan koleksi itu belum dilakukan. Misalnya sampai membuat forum dan sebagainya. Namun dala pengembangan koleksi perpustakaan selalu meminta masukan dari pemustaka.
4	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksana fungsi rekrasinya.?	Kalau masalah rekreasi sih masih belum, sejauh selama saya menjabat kobid layanan dari januari sampai februai kebetulan pengunjung mahasiswa terus, jadi kadang mahasiswanya paling bilang “wah perpustakaan besar ya, bagus ya.” ke perpustakaan untuk cari wifi. Kalau ke fungsi rekreasi yang sesungguhnya belum terlalu sih.
5	Apakah perpustakaan sudah memahami dan melaksanakan fungsi kultural dari perpustakaan?	Kita baru-baru ini sih melibatkan masyarakat mengadakan pameran, karena kita juga nggak memiliki alokasi dana khusus untuk kegiatan yang seperti itu.

TRANSKRIP WAWANCARA

NAMA : Drs. Bambang Heru Nurwanto

JABATAN : Kobid Teknologi dan Informasi

WAKTU : Tanggal, 21 Februari 2017/ pukul 14.25 WIB

No	PEMBAGIAN TEORI	JAWABAN INFORMAN
Kebutuhan Pustakawan		
1	Apakah kehidupan anda dirumah sudah merasa nyaman dengan ketersediaan air, udara, dan makanan sehari-hari.	Kalau masalah itu saya alhamdulillah nyaman dan cukup lah.
2	Selama bekerja menjadi pustakawan seberapa sering kenyamanan anda ditanyakan oleh pimpinan anda.	Ya karenakan kita rutin rapat, rapanya itu bertingkat-tingkat. Ada namanya rapat koordinasi, ada rapat pimpinan khusus pimpinan, dan ada rapat umum dimana semuanya hadir, ya setiap bagian itu ditanyakan masalahnya apa. Jadi termasuk pertanyaan yang tadi, jadi disitulah disampaikan. Sehingga kalau ditanya kenyamanan ya menurut saya sering ditanyakan.
3	Apakah selama ini gaji yang anda dapat menjadi pustakawan sudah sesuai dengan harapan, serta dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga.	Kalau menurut saya gajinya cukup, karena sekarang inikan ada tunjangannyakan, jumlahnya lumayan.
4	Bagaimana anda merespon gaji yang anda dapat selama ini, sehingga anda tetap	Sejauh ini cukuplah gajinya. Kalau pustakawan seperti seperti saya ini kan hampir 850.000,00, tunjangan perpustakaan. Kalau sekarang ada remunerasi pustakawan grade-nya cukup tinggi. Jadi kalau dari segi apresiasi cukup diperhatikan.

	mau bekerja mengabdikan diri menjadi pustakawan.?	
5	Apakah tempat anda tinggal terbebas dari perang, kekerasan, dan polusi udara.?	Saya asli Jogja, saya tinggal di Bantul, alhamdulillah sejauh ini aman nyaman, tidak ada konflik. Tapi dulu ketika saya di Kalimantan ya adalah banyak konfliknya.
6	Apakah selama bekerja sudah mendapatkan suasana kerja yang aman tunjangan kerja, dan jaminan masa depan yang memadai.?	Kalau masalah suasana kerja saya kira udah baguslah. Dari segi gaji seperti yang saya sampaikan tadi udah cukup.
7	Apakah selama anda menjadi pustakawan dilingkungan pergaulan anda diluar tempat pekerja anda diterima dengan baik oleh keluarga, teman, maupun komunitas anda.?	Kalau dari saya pribadi kita tidak disepelekan, karena memang kita sama saja dengan yang lainnya, kita bekerja disumber-sumber informasi dan ilmu perpustakaan dan itu merupakan sub sistem pendidikan atau bagian integral dari pendidikan. Kalau tidak ada perpustakaan pendidikan juga tidak akan sukses. Kaya sekarang saya dikomunitas keilmuan saya dikenal sebagai guru, ketika saya menjadi pustakawan tetap juga lihat sama. Intinya tergantung dari kita sendiri bagaimana menyampaikan kepada orang lain.
8	Selama anda menjadi pustakawan apakah anda diterima oleh kelompok kerja, teman kerja, dan pimpinan anda sehingga anda bisa merasa aman untuk	Saya di perpustakaan sudah sejak tahun 2008, sebelumnya saya guru lalu pindah kesini, kebetulan saratnya di perpustakaan harus CPTA maka saya didiklatkan sehingga sekarang udah setara dengan pustakawan yang lainnya.

	tetap bekerja sabagai pustakawan.?	
9	Apakah selama bekerja sebagai pustakawan anda disetujui dan dihargai oleh keluarga anda maupun teman-teman anda diluar lingkungan kerja.?	Saya kira sama dengan yang saya sampaikan tadi, semua itu tergantung bagaimana kita menyampaikan kepada orang lain tentang perpustakaan.
10	Apakah selama menjadi pustakawan anda dihargai oleh rekan maupun pimpinan atas setiap pekerjaan yang telah anda kerjakan, sehingga anda merasa tetap nyaman bekerja sebagai pustakawan	Sejak saya disini udah tiga kepala perpustakaan, mulai dari pak Bu Sri, dan pak Ari, terus kembali lagi Bu Sri, Bu Labibah sekarang. Menurut saya sangat memperhatikan pengembangan sumber daya manusia, tidak hanya diklat, tapi seminar, workhosp juga diikuti bergantian. Bahkan tahun ini hampir tujuh kali ikut. Saya kira setiap pimpinan kita ini memikirkan itu. Karena pimpinan kita ini walaupun pergantian meraka tetap melakukan koordinasi dan kumunikasi. Sehingga walaupun ganti kepemimpinan kebijakan tidak berubah tapi melanjutkan. Saya kira tidak berganti pimpinan lalu berganti kebijakan.
11	Dalam hal pendidikan, religi, hobi, dan pertumbuhan, apakah anda sudah merasa terpenuhi sehingga bisa bekerja secara tenang dan bisa ikut berpartisipasi terhadap keadaan disekeliling	Sejauh ini saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang ada. Kita mensyukuri aja. Di masyarakat juga saya ikut menjelaskan perpustakaan itu seperti apa, sehingga masyarakat bisa memahami fungsi sebenarnya perpustakaan.

	anda.?	
12	Apakah selama bekerja anda mendapatkan kesempatan untuk pelatihan yang mendorong berkembangnya kreativitas anda, sehingga anda bisa tumbuh dengan kemampuan yang memadai?	Saya kira pimpinan selalu memberikan ruang kepada pusatakawan untuk mengembangkan diri, baik seperti yang saya sampaikan tadi mengikut seminar, pelatihan, maupun workshop. Selama ini pimpinan yang ada sangat mendukung itu.
Motivasi Kerja		
1	Bagaimana pola komunikasi yang diterapkan di perpustakaan tempat anda bekerja	Ya pimpinan tetap melihat struktur, misalnya di tempat saya ini bagian TI, pimpinan tetap melawati saya dulu ketika ingin menyampaikan sesuatu. Baru setelah itu saya sampaikan kepada yang lainnya. Jadi menurut saya sejauh ini pola komunikasinya sudah efektif. Kalau masalah miss komunikasi sejauh ini menurut saya pribadi belumlah, karena kepala perpustakaan sudah sesuai dengan aturan yang ada.
2	Apakah oreantasi kerja yang disusun oleh pimpinan di perpustakaan anda bekerja sudah diarahkan pada kesuksesan organisasi dan pustakawan.?	Sudah direncanakan dalam renstran maupun rip itu ada tahapan-tahapannya, mislanya perpustakaan pada tahun sekian harus merekrut tenaga TI sekian, harus menambah pustakawan sekian itu sudah ada semua.
3	Apakah anda melihat di	Sejauh ini sudah melakukan sistem pengawasan.

	perpustakaan anda bekerja sudah menerapkan sistem pengawasan atas setiap pekerjaan pustakawan.?	
4	Apakah sistem pengawasan yang diterapkan sudah dilakukan secara efektif sehingga membuat anda bisa bekerja secara efektif.?	Kitakan ada job masing-masing setiap bagian itu. Bahkan kita sturktur organisasinya, mulai dari kepala, wakil kepala, koordinator bidang, koordinator urusan, baru kemudian staf, dan itu sudah ada jobnya masing-masing sampai ke staf itu. Kemudian kita kan ada rapat khusus untuk menyampaikan laporan apa yang sudah dikerjakan, itu setiap bulan laporan. Per bidang dan perkoordinator urusan melaporkan ke kepala, terkait capaian yang dilakukan.
5	Bagaimana anda melihat pengakuan terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh pustakawan dari pimpinan ?	Kalau support saya kira sering, sejak dari pimpinan sebelumnya saya melihat tidak ada hentinya support itu kepada pustakawan untuk menambah pengetahuan, wawasan, apalagi kita ini bekerja pada bagian informasi. Selama ini kalau penghargaan dari financial nggak ya, mungkin dari ucapan ada, mislanya ada pustakawan yang kemarin yang lolos ikut semacam magang keluar negeri, mengikuti magang ke Australia itu diberikan ucapan selamat.
6	Apakah pimpinan anda memberikan ruang partisipasi kepada pustakawan dalam setiap perumusan kerangka kerja perpustakaan.?	Itu terbuka, karena dalam rapat itu pasti, karena perpustakaan harus ada inovasi sehingga memerlukan pertukuran pikiran. Saya kira sejauh ini ruang itu sudah cukup diberikan.
7	Apakah selama anda bekerja pimpinan mengadakan kompetisi	Selama ini belum, tapi tahun ini ada rencana dari bu Labibah untuk melaksanakan itu, itu kemarin dimulai dari karyawan, belum untuk sampai pada pustakawan. Itu rencananya akan

	di internal perpustakaan untuk memacu pustakawan dalam bekerja?	ditindak lanjuti kedepannya.
8	Apakah selama ini pimpinan sering memberikan delegasi kepada setiap karyawan dalam bernegosiasi ataupun membangun kerjasama dengan pihak luar?	Oh iya sering. Saya kira udah sering ada rapat direktorat ketika pimpinan nggak bisa di delegasi ketika pimpinan berhalangan. Kecuali hal-hal yang tidak bisa diwakilkan. Kalau mungkin masalah TI yang biasanya saya yang di utus.
10	Bagaimana anda melihat integritas pustakawan dalam pekerja selama anda berada di perpustakaan ini?	Menurut saya integritas itu penting, seperti kejujuran, tanggungjawab, untuk menilai ya sesuai tupuksi masing-masing mas, ya kalau yang dibagian saya tentu saya mengetahuinya.
Eksitensi Perpustakaan		
1	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksanakan fungsi penyimpanan dari perpustakaan?	Saya rasa sudah berjalan, memang tugas utamanya ya itu, menyimpan koleksi.
2	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah	Selama ini kita sudah berupaya ya, semaksimal mungkin untuk memberikan pemahaman kepada mahasiswa bahwa perpustakaan itu sumber belajar, sumber-sumber intelektual.

	melaksanakan fungsi pendidikan dari perpustakaan?	Contoh kongkritnya sekarang ini yang ingin dibangun perpustakaan itu aksesibilitas. Sama bu Labibah itu kita membangun ruang diskusi untuk pustakawan, kemudian juga nanti ada diskusi khusus kelompok pustakawan. Sekarang juga akan dibuat khusus ruang diskusi tapi khusus mahasiswa di lantai 3 dan perpustakaan juga tahun sudah mengajukan untuk pengadaan sarana dan prasarana seperti televisi yang besar, audio, sehingga ketika mahasiswa berdiskusi dan presntasi bisa menggunakan itu tanpa mengganggu yang lain.
3	Bagaimana anda melihat perpustakaan tempat anda bekerja melaksanakan fungsi informasi dari perpustakaan?	Ya kalau dari sisi kami, sejauh ini kita udah sampaikan berbagai macam cara, seperti user education, media sosial. Tentang apa yang harus diketahui oleh pengguna dan bagaimana cara mengakses informasi melalui opac yang disediakan oleh perpustakaan. Kalau dari segi kami kami mengumpulkan juga masukan-masukan dari pengguna terkait masukan maupun saran terkait kebutuhan informasi.
4	Apakah selama ini perpustakaan tempat anda bekerja sudah melaksana fungsi rekreasi dari perpustakaan?	Nah itu yang perlu kita berfikir keras, agar perpustakaan bisa difungsikan tidak hanya sebagai sarana pendidikan dan informasi juga sebagai tempat rekreasi. Sekarang ini sedang dirancang untuk menyediakan tempat duduk seperti yang di dekat kaca, kaya karpet yang bisa dibuat lesehan serta menyediakan koleksi-koleksi yang bisa dibaca pengguna.
5	Apakah perpustakaan sudah memahami dan melaksanakan fungsi kultural dari perpustakaan?	Sejauh ini perpustakaan sering bekerjasama dengan fakultas adab untuk melaksanakan kegiatan budaya seperti, hari batik, dan kegaitan lainnya.

Lampiran 3

Catatan Lapangan :

No	Kegiatan	Tanggal	Keterangan
1	Observasi Awal	Tanggal 21 September	Penulis melakukan pengamatan di ruang baca lantai dua, tiga, dan empat, serta melakukan wawancara bersama salah satu pustakawan yang berkerja di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga tentang pekerjaan pustakawan, menurut salah satu pustakawan pekerjaannya itu-itu aja setiap harinya.
2	Mengamati ruang kerja dan model kerja pustakawan dibagian pengembangan koleksi	Tanggal 19 Oktober 2016	Pekerjaan yang dilakukan pustakawan kebanyakan menyangkut hal-hal teknis. Kondisi ruang kerja pustakawan dibagian pengembangan koleksi cukup tertutup, AC nya tidak terlalu bagus.
3	Mengamati pekerjaan pustakawan dibagian sirkulasi	Tanggal 26 Oktober 2016	Kondisi pekerjaan pustakawan dibagian sirkulasi cenderung teknis, melakukan pekerjaan yang berulang-ulang. Walaupun ada pelanggaran dari pengguna penyelesaiannya cukup terbuka dan tidak kaku. Kondisi ruangan kerjanya cukup terbuka, dan panas,
4	Mengamati pekerjaan pustakawan dibagian referensi	Tanggal 16 November 2016	Pustakawan di bagian referensi melakukan pekerjaan mendampingi pemustaka yang kesulitan dalam mengakses informasi, kebanyakan pustaka juga malu-malu untuk bertanya pada pustakawan, pengguna cenderung datang hanya mencari skripsi ataupun tesis, dan mengejerkan tugas kuliah, yang membaca sangat sedikit.
5	Mengamati perilaku pengguna, dan wawancara dengan pustakawan	Tanggal 17 Februari 2017	Pengguna yang datang ke perpustakaan jumlah cukup banyak, tertib, dan terkadang pengguna bermasalah dengan kartu perpustakaan. Pustakawan juga menjelaskan setiap

	dibagian informasi		permasalahan yang terjadi dengan baik, cukup mempermudah pengguna.
6	Mengamati dan melakukan wawancara dengan pustakawan yang ada dibagian TI	Tanggal 21 Februari 2017	Kondisi ruang kerja pustkawan dibagian Teknologi sangat sempit dengan jumlah pekerja kurang lebih 7 orang, ruangnya juga agak panas, karena kondisinya sangat teruka
7	Mengamati ruang kerja dibagian Administrasi Umum	Tanggal 21 Maret 2017	Kondisinya cukup tertutup, karena dibagian administrasi Umum ada ruangan kepala, dan wakil perpustakaan, AC cukup bagus dibandingkan dengan ruangan-ruangan dibagian lain.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

1. Nama : Iskandar, S.Sos
2. Tempat/tgl, lahir : Ngali, 2 April 1989
3. Alamat Rumah : Rt 17 Rw 06 Desa Ngali, Kec. Belo, Kabupaten Bima
NTB
4. Alamat Kantor : Jln. KH. Ahmad Dahlan No1-6 Pagesangan Mataram
NTB
5. Alamat Email : iskandarngali94@gmail.com
6. Nomor HP : 085205026129
7. Facebook : iskandar_hamadiyah
8. Nama ibu : Siti Juliaha
9. Nama bapak : Hamadiyah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SDN Inpres Ngali, Belo Bima NTB, 1999
 - b. SMPN 1 Belo, Kabupaten Bima NTB, 2005
 - c. SMAN 7 Belo, Kabupaten Bima NTB, 2008
 - d. Diploma III Ilmu Administrasi Perpustakaan, Universitas Muhammadiyah
Mataram, 2011
 - e. S1 Ilmu Perpustakaan, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, 2013
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Darul Arqam Dasar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Kota Mataram,
2008
 - b. Darul Arqam Madya Ikatan Mahasswa Muhammadiyah (IMM), DPD IMM Bali,
2010

- c. Pelatihan Kepemimpinan dan Anti Korupsi, Somasi NTB, 2011
- d. Pelatihan Pengelolaan Jurnal Elektronik, Relawan Jurnal Indonesia UGM, 2016

C. Riwayat Pekerjaan

- 1. Surveyor di Lingkaran Survei Indonesia, 2014
- 2. Dosen Ilmu Perpustakaan dan Administrasi FISIPOL Universitas Muhammadiyah Mataram
- 3. Tim Sosialisasi Pemilu Komisi Pemilihan Umum Provinsi NTB, 2014

D. Penghargaan

- 1. Wisudan Terbaik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

E. Pengalaman Organisasi

- 1. Ketua Bidang Kader Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Mataram, 2015-2019
- 2. Sekertaris Umum Dewan Pimpinan Daerah IMM Nusa Tenggara Barat, 2012-2014
- 3. Sekertari Jendral Himpunan Mahasiswa Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia, 2011-2013
- 4. Wakil Presiden BEM Universitas Muhammadiyah Mataram, 2010-2011

F. Minat Keilmuan : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

G. Karya Ilmiah

- 1. Buku
 - Bima Berubah : Jejak-Jejak Gagasan Intelektual Muda Bima, 2016
- 2. Artikel
 - a. Implementasi Toeri Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Meningkatkan Layanan Informasi di Perpustakaan, 2015 (Dimuat di Jurnal Hikmah Perpustakaan UIN Alaudin Makasar)

- b. Peran Pustakawan dalam Meningkatkan Minat Baca Mahasiswa : Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, 2013 (Dimuat dalam Jurnal Transformasi FISIPOL Universitas Muhammadiyah Mataram)
3. Penelitian.
- c. Analisis Peningkatan Minat Baca Masyarakat di Kabupaten Lombok Utara (Hibah Penelitian dosen Pemula Dikti, 2014)
 - d. *Preserving of Local Wisdom on Leadership in Islamic University's Library in Yogyakarta* (Di presentasikan pada acara *5th International Conference of Asian Special Libraries* (ICoASL 2017)